



SKRIPSI – TB 141328

**PERAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
(STUDI KASUS DI ITS)**

RIO HARYO WICAKSONO

NRP. 2511101003

DOSEN PEMBIMBING

Dr.Ir. BUSTANUL ARIFIN NUR. M.Sc

NIP. 197607012003121002

KO – PEMBIMBING

Dr. YANI RAHMAWATI, S.T., M.T.

NIP. 2801

Jurusan Manajemen Bisnis

Fakultas Teknologi Industri

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya 2017

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



SKRIPSI – TB 141328

**PERAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
(STUDI KASUS DI ITS)**

RIO HARYO WICAKSONO

NRP 2511101003

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

NIP. 195904301989031001

KO – PEMBIMBING

Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.

NIP. 2801

JURUSAN MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2017

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
(STUDI KASUS DI ITS)**

Oleh:

Rio Haryo Wicaksono

NRP 2511101003

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

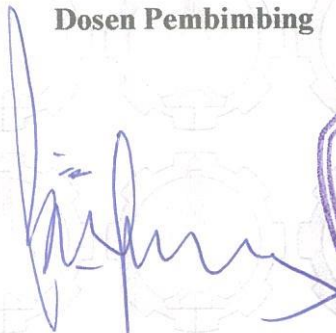
Program Studi S-1 Jurusan Manajemen Bisnis

Fakultas Teknologi Industri

Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Bustanul Arifin Nur., M.Sc

NIP. 19590431989031001

Dosen Ko-Pembimbing



Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T

NIP. 2801



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

PERAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (STUDI KASUS DI ITS)

Nama : Rio Haryo Wicaksono
NRP : 2511101003
Jurusan : Manajemen Bisnis
Pembimbing : Dr.Ir. Bustanul Arifin Nur. M.Sc
Ko-Pembimbing : Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.

ABSTRAK

Penelitian ini berdasarkan observasi di berbagai unit ITS terdapat banyak karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan juga pada saat waktu di luar jam istirahat banyak karyawan yang menggunakan jam kerjanya dilakukan untuk beristirahat. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori dengan menggunakan distribusi kuesioner. Populasi dalam penelitian ini 1194 staf. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *stratified random sampling*. Penggunaan sampel karyawan minimum 3 orang staf di setiap unit organisasi ITS. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis pengukuran variabel menggunakan skala likert. Pengumpulan data yang valid berupa Kuesioner - kuesioner yang selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa deskriptif untuk melihat apakah faktor kompensasi berperan pada motivasi kerja karyawan ITS. Berdasarkan analisa ditemukan bahwa faktor kompensasi kenaikan jabatan merupakan faktor yang berperan paling tinggi dalam mempengaruhi motivasi karyawan, sedangkan faktor kesempatan merupakan faktor motivasi yang paling tinggi di ITS.

Kata Kunci: ITS, Karyawan, Kompensasi, Motivasi.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

THE ROLE OF COMPENSATION ON MOTIVATION (CASE STUDY IN ITS)

Nama : Rio Haryo Wicaksono
NRP : 2511101003
Jurusan : Manajemen Bisnis
Pembimbing : Dr.Ir. Bustanul Arifin Nur., M.Sc
Ko-Pembimbing : Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T

ABSTRACT

This study is based on observations in various units of ITS there are many employees who come to work not in accordance with predetermined hours and also during time outside hours of rest, there are a lot of employees who use work hours for a rest. This study included an explanatory research using questionnaires distribution. The population in this study is 1194 staff. The sampling technique in this research is stratified random sampling. The use of a sample of employees a minimum of 3 employees in each organizational unit ITS. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Variable measurement analysis techniques using Likert scale. The collection of valid data in the form of questionnaires which would be processed using descriptive analysis to see if there is a significant correlation between compensation and employee motivation. Based on the problems going on in ITS, can be concluded that employees decreased motivation to work because of specific factor, therefore the researchers are using compensation as a factor in the decreasing in employee motivation. Based on the analysis found that the promotion as a indicator of compensation is the highest role in influencing employee motivation, while the opportunity is a indicator of motivating factor at its highest.

Keywords: *ITS, Employees, Compensation, Motivation.*

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur mendalam penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah dan ridhoNya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Secara khusus rasa terima kasih tersebut kami sampaikan kepada:

1. Pak Bustanul selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan tugas akhir ini.
2. Bu Yani selaku dosen ko-pembimbing yang telah banyak membantu dan memotivasi saya untuk belajar dalam mengerjakan tugas akhir ini.
3. Mbak Nina yang selalu saya repotkan dalam urusan akademik.
4. Mbak Erma yang juga sering saya repotkan dalam urusan akademik.
5. Seluruh dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Bisnis ITS, atas ilmu, bimbingan dan bantuannya hingga penulis selesai menyusun tugas akhir ini.
6. Orang tua penulis, yang telah membesarkan dan mendidik, serta memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
7. Teman – teman mulai dari angkatan manajemen bisnis yang pertama hingga keenam di Jurusan Manajemen Bisnis.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap, semoga tugas akhir ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

Surabaya, Desember 2016

Penulis

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Ruang Lingkup	4
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Kompensasi	7
2.2 Fungsi Kompensasi	9
2.3 Jenis Kompensasi	9
2.4 Jenis Motivasi	10
2.5 Fungsi Motivasi	10
2.6 Indikator – Indikator Motivasi	11
2.7 Kajian Riset Terdahulu	11
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Proses Penelitian	17
3.2 Identifikasi Masalah	18
3.3 Konsep dan Model Penelitian	18
3.4 Populasi dan Sampel	18
3.4.1 Populasi	18
3.4.2 Sampel	18
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	18
3.5 Variabel Penelitian	19
3.6 Teknik Pengukuran Variabel	19
3.7 Definisi Operasional	20

3.8	Teknik Analisa Data	23
3.9	Jenis Data	23
3.10	Rancangan Kuesioner	24
3.10.1	Rencana Pertanyaan Kuesioner	24
BAB 4 PENGUMPULAN DATA		25
4.1	Survey Pendahuluan	25
4.2	Objek Penelitian	27
4.3	Penyebaran Kuesioner	28
4.3.1	Jumlah Responden	28
4.3.2	Karakteristik Responden	28
4.3.3	Data Penelitian	31
4.3.3.1	Variabel Kompensasi	31
4.3.3.2	Variabel Motivasi	32
4.4	Nilai Peran Indikator Kompensasi	31
4.5	Nilai Peran Indikator Motivasi	32
4.6	Hasil Data Gaji Responden	33
4.7	Hasil Data Jabatan Responden	33
4.8	Hasil Data Lama Bekerja Responden	34
4.9	Hasil Data Status Kepegawaian Responden	34
4.10	Hasil Data Pendidikan Responden	35
4.11	Hasil Data Status Perkawinan Responden	35
4.12	Data Penelitian	36
4.12.1	Variabel Kompensasi	36
4.12.2	Variabel Motivasi	36
4.13	Tabulasi Silang	36
4.14	Histogram Variabel Kompensasi	48
4.15	Histogram Variabel Motivasi	48
4.16	<i>One Sample T Test</i> Kompensasi	49
4.17	<i>One Sample T Test</i> Motivasi	49
BAB 5 ANALISIS DATA		51
5.1	Analisa Deskriptif Kompensasi	51
5.2	Analisa Deskriptif Motivasi	56
5.3	Analisa Indikator Kompensasi	62

5.4	Analisa Indikator Motivasi	64
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		67
6.1	Kesimpulan.....	67
6.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN.....		73
Lampiran 1 : Kuesioner		73
Lampiran 2 : Hasil Survey Variabel Kompensasi		76
Lampiran 3 : Hasil Survey Variabel Motivasi.....		80
Lampiran 4 : Data Statistik Kompensasi		85
Lampiran 5 : Data Statistik Motivasi.....		86
Lampiran 6 : Hasil <i>Sample T Test</i>		87
BIODATA PENULIS		89

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Diagram Alir Penelitian	17
Gambar 3.2	Variabel Penelitian	19
Gambar 4.1	<i>Pie Chart</i> Indikator Kompensasi.....	31
Gambar 4.2	<i>Pie Chart</i> Indikator Motivasi	32
Gambar 4.3	<i>Pie Chart</i> Gaji Responden	33
Gambar 4.4	<i>Pie Chart</i> Jabatan Responden	33
Gambar 4.5	<i>Pie Chart</i> Lama Bekerja Responden.....	34
Gambar 4.6	<i>Pie Chart</i> Status Kepegawaian Responden.....	34
Gambar 4.7	<i>Pie Chart</i> Pendidikan Responden	35
Gambar 4.8	<i>Pie Chart</i> Status Perkawinan Responden.....	35
Gambar 4.9	Histogram Kompensasi	48
Gambar 4.10	Histogram Motivasi.....	48
Gambar 5.1	Diagram <i>Scatter Plot</i> Indikator Kompensasi	52
Gambar 5.2	Diagram <i>Scatter Plot</i> Indikator Motivasi	57
Gambar 5.3	Analisa Indikator Kompensasi	62
Gambar 5.4	Analisa Indikator Motivasi.....	64

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian – Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2 Variabel – Variabel Kompensasi dan Motivasi	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional	21
Tabel 4.1 Rangkuman Penelitian	29
Tabel 4.2 Tabulasi Silang Gaji dan Jabatan	37
Tabel 4.3 Tabulasi Silang Gaji dan Perkawinan	37
Tabel 4.4 Tabulasi Silang Gaji dan Status Pegawai	38
Tabel 4.5 Tabulasi Silang Gaji dan Lama Bekerja	38
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Gaji dan Pendidikan	39
Tabel 4.7 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Pengakuan	39
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Suasana Kerja	40
Tabel 4.9 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Pembayaran	40
Tabel 4.10 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Kenaikan Jabatan	40
Tabel 4.11 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Benefit	41
Tabel 4.12 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Tunjangan Kesehatan	41
Tabel 4.13 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Tunjangan Keluarga	42
Tabel 4.14 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Tunjangan Kendaraan	42
Tabel 4.15 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Psikologi	42
Tabel 4.16 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Keamanan	43
Tabel 4.17 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Sosial	43
Tabel 4.18 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Penghargaan	44
Tabel 4.19 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Pengembangan Diri	44

Tabel 4.20 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Kekuasaan	44
Tabel 4.21 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Keadilan	45
Tabel 4.22 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Dukungan	45
Tabel 4.23 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Kesempatan	46
Tabel 4.24 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Keputusan.....	46
Tabel 4.25 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Partisipasi	46
Tabel 4.26 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Apresiasi.....	47
Tabel 4.27 Tabulasi Silang Antara Jabatan dan Pencapaian.....	47
Tabel 4.28 <i>One Sample T Test</i> Kompensasi.....	49
Tabel 4.29 <i>One Sample T Test</i> Motivasi	49

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada pendahuluan ini akan dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang

Para ahli praktisi manajemen mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Menurut Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah karyawan, dimana karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Manajemen SDM merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan SDM yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Setiap organisasi swasta ataupun pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Menurut Azwar (2000), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan web resmi ITS, perguruan tinggi ini memiliki visi untuk menjadi perguruan tinggi dengan reputasi internasional dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni terutama menunjang industri dan kelautan yang berwawasan lingkungan. Misi ITS adalah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan – kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan pengelolaan sistem berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Melihat visi dan misi ITS maka dapat disimpulkan bahwa kunci utama dalam melaksanakan misi dan mencapai visi adalah sumber daya manusianya. Menurut visi dan misi tersebut ITS sangat berharap bahwa karyawan yang bekerja di perguruan tinggi ini memiliki kemampuan yang mumpuni dan berdedikasi tinggi sehingga mampu untuk mencapai visi yang ditetapkan dengan melaksanakan misi yang juga telah ditetapkan sehingga terdapat hubungan yang selaras antara pelaksanaan dan pencapaian. Total karyawan yang dimiliki oleh ITS adalah 2154 orang, yang terdiri dari 960 tenaga pendidik dan 1194 tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 3 Oktober 2016 dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa karyawan ITS, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dengan sistem kompensasi yang diberikan oleh ITS sehingga membuat motivasi kerja para karyawan menurun, hal ini ditemukan pada saat peneliti mengobservasi beberapa unit organisasi di ITS, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk sesuai jam kerja yang ditentukan ada juga beberapa karyawan ITS yang masih menggunakan jam kerja sebagai jam istirahat, padahal jam istirahat yang telah ditentukan oleh ITS telah habis. Sementara itu hasil dari wawancara tentang motivasi kerja diketahui terdapat karyawan yang mengatakan bahwa mereka

bekerja sebatas mencari pengalaman kerja dan mengumpulkan dana untuk membangun sebuah usaha sendiri.

Hal ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di ITS, apabila ITS berhadapan dengan persoalan yang kasat mata (*visible*), barangkali tidak terlalu sulit untuk melakukan langkah antisipatif terhadap persoalan tersebut, akan tetapi apabila ITS berhadapan dengan persoalan motivasi dari tenaga kerjanya, maka langkah penyelesaiannya menjadi tidak mudah karena motivasi terkait dengan sesuatu yang tidak dapat dilihat dengan kasat mata (*invisible*), maka salah satu aspek yang menarik untuk diteliti adalah peran kompensasi terhadap motivasi karyawan ITS.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu bagaimana peran kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan ITS.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang peran kompensasi terhadap motivasi karyawan ITS.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi kerja pada universitas.
3. Penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya dalam pemberian kompensasi dan pengaruh terhadap motivasi kerja

1.5 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang, maka penulis menggunakan responden berupa karyawan ITS sebagai objek penelitian dan memfokuskan pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di seluruh unit ITS.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian ini akan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini pertama menjelaskan mengenai latar belakang pemilihan topik dan dilakukannya penelitian ini. Selanjutnya dibahas mengenai masalah yang dibahas, tujuan serta manfaat dari pembahasan masalah. Lalu dibahas mengenai ruang lingkup penelitian dengan menjelaskan batasan dan asumsi yang digunakan untuk melaksanakan penelitian.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai studi literatur dengan mencari referensi melalui buku teks, jurnal dan internet yang digunakan dan membahas penelitian terdahulu.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai waktu dan tempat penelitian, survey pendahuluan, teknik dan pengolahan data.

BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menjelaskan mengenai pengumpulan data dan tahapan yang dilakukan terkait dengan pengolahan data yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang dirumuskan.

BAB 5 ANALISIS DATA

Bab ini akan dilakukan analisis dari pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan. Hasil analisis berdasarkan metode survei dan kuesioner.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang didapat dan diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan, selain itu terdapat saran yang diberikan kepada ITS dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan penjelasan mengenai dasar teori dan penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan saran untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu caranya adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan PP Nomor 54 Tahun 2015 bagian kelima mengenai ketenagaan pasal 51 ayat 1 menyatakan bahwa pegawai ITS terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. PP Nomor 54 Tahun 2015 bagian kelima mengenai ketenagaan Pasal 54 ayat 1 menyatakan bahwa tenaga kependidikan terdiri atas tenaga administrasi, tenaga fungsional dan tenaga pelaksana, serta tenaga dengan sebutan lain yang bekerja pada ITS sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Panggabean (2004) kompensasi dapat diartikan sebagai seperangkat bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi akan tampak adanya apabila pertukaran dimana seseorang memberikan kemampuannya pada organisasi dan organisasi memberikan imbalan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dengan bantuan karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di dalam suatu organisasi. Kompensasi langsung biasanya berbentuk gaji pokok, sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan – tunjangan. Penentuan kompensasi sebaiknya dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk menarik orang – orang yang kompeten agar bergabung dengan organisasi, memotivasi karyawan agar produktif dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di dalam organisasi. Penentuan kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Penentuan kompensasi biasanya organisasi akan melakukan evaluasi pekerjaan dan survei gaji. Proses ini dilakukan untuk menghasilkan tingkat kompensasi yang memenuhi syarat keadilan.

Berdasarkan definisi kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang wajib diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan dalam pembayaran harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut serta perjanjian kedua belah pihak.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (1982), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda – beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia diperkenalkan oleh psikolog Abraham Maslow yang menyatakan bahwa orang – orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari 5 tingkatan kebutuhan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan social (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan atau pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk menutupi segala

kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh 3 faktor, yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan definisi motivasi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri karyawan yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

2.1 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan

secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Jadi, Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Menurut Thomas H Stone dalam bukunya “*Understanding Personal Management*”, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Menurut Edwin B Plippo dalam buku “*Principles of Personal Management*”, kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan – karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan motivasi, prestasi dan kepuasan dari karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi harus diperhatikan dengan sungguh – sungguh karena akan mencerminkan bahwa organisasi tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan - imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai/ dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai/ dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai/ dosen diharapkan akan terus meningkat. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Sistem

pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan.

2.2 Fungsi Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan. Menurut Samsudin (2006), kompensasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia yang efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.3 Jenis Kompensasi

Menurut Negash et al (2014) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi, yaitu:

1. *Payment.*
Merupakan pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. *Promotion.*
Merupakan kedudukan seorang karyawan yang mampu naik ke kedudukan yang lebih tinggi, hal ini didukung karena prestasi yang telah diraih.
3. *Recognition.*
Merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan diterima dan diakui keberadaannya.
4. *Working Condition.*
Merupakan semua keadaan lingkungan tempat kerja yang mampu mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. *Benefits.*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.4 **Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan, antara lain:

1. Motivasi Positif

Dalam Motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain – lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

2.5 **Fungsi Motivasi**

Menurut Hamalik (2000), mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi motivasi itu ialah:

1. Mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Penggerak, ia berfungsi sebagai pekerjaan mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu.

2.6 **Indikator – Indikator Motivasi**

Menurut Sudarno et al (2016) dalam jurnalnya menyatakan terdapat beberapa indikator – indikator yang dapat digunakan sebagai variabel dari motivasi, antara lain:

1. *Physiological.*

Motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk makan, minum dan sebagainya.

2. *Security.*

Motivasi untuk merasa aman dari berbagai macam gangguan fisik maupun mental dan juga ketidakpastian di masa mendatang.

3. *Social.*

Motivasi untuk dapat diterima di lingkungan sosial dan berinteraksi dengan makhluk sosial lainnya.

4. *Awards.*

Motivasi untuk mampu bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya sehingga memperoleh penghargaan berupa bonus, insentif dan sebagainya.

5. *Self Actualization.*

Motivasi untuk mampu mengembangkan kemampuan diri sendiri sehingga mampu untuk naik ke tingkat yang lebih tinggi.

2.7 Kajian Riset Terdahulu

Mengkaji permasalahan, perlu pembahasan teori- teori dan penelitian yang relevan dengan variabel - variabel yang diteliti, guna mendapatkan wawasan yang lebih luas dan jelas tentang suatu variabel. Memahami konsep kompensasi dan motivasi, serta untuk mendapatkan variabel penelitian, peneliti melakukan *theoretical mapping* pada 3 jurnal yang berkaitan dengan peran kompensasi terhadap motivasi, seperti yang disajikan pada tabel 2.1 tabel 2.2.

Tabel 2.1 Penelitian - Penelitian Terdahulu

Sumber Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Teknik Analisa	Hasil Penelitian
Negash et al (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Universitas Jimma.	<p>Variabel Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran. 2. Jabatan 3. Pengakuan. 4. Suasana Kerja. 5. Benefit. <p>Variabel Motivasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan. 2. Kesempatan. 3. Dukungan. 4. Kepuasan. 5. Apresiasi. 6. Partisipasi. 	Wawancara dan kuesioner , 1337 populasi dan 230 sampel.	Analisa Regresi.	Menunjukkan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh universitas
Sudarno et al (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan Sidoarjo.	<p>Variabel Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan kendaraan. 4. Tunjangan kesehatan. 5. Tunjangan keluarga. <p>Variabel Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologi. 2. Keamanan. 3. Sosial. 4. Penghargaan. 5. Pengembangan diri. 	Wawancara, 400 populasi dan 80 sampel.	Analisa Deskriptif dan Analisa Regresi.	Menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif antara kompensasi, motivasi, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian – Penelitian Terdahulu

Sumber Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Teknik Analisa	Hasil Penelitian
Rizal et al (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi, Komitmen Organisasi dan Performa Karyawan UKM di Kota Kendari.	Variabel Kompensasi: 1. Gaji. 2. Insentif. 3. Benefit. Variabel Motivasi: 1. Kebutuhan 2. Pencapaian 3. Kekuasaan.	Wawancara dan kuesioner, 1394 populasi dan 126 sampel.	Structural Equation Model (SEM).	Menunjukkan Kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruh positif terhadap ketiga komponen tersebut.

Tabel 2.2 Variabel Kompensasi dan Motivasi Penelitian Terdahulu

Variabel Kompensasi			Variabel Motivasi		
No.	Indikator	Sumber	No.	Indikator	Sumber
1.	Pembayaran	Negash et al (2014)	1.	Keadilan	Negash et al (2014)
2.	Kenaikan jabatan		2.	Kesempatan	
3.	Pengakuan		3.	Dukungan	
4.	Suasana kerja		4.	Kepuasan	
5.	Benefit		5.	Apresiasi	
			6.	Partisipasi	
1.	Gaji	Sudarno et al (2016)	1.	Psikologi	Sudarno et al (2016)
2.	Insentif		2.	Keamanan	
3.	Tunjangan Kendaraan		3.	Sosial	
4.	Tunjangan Kesehatan		4.	Penghargaan	
5.	Tunjangan Keluarga		5.	Pengembangan diri	

Tabel 2.2 Variabel Kompensasi dan Motivasi Penelitian Terdahulu

Variabel Kompensasi			Variabel Motivasi		
No.	Indikator	Sumber	No.	Indikator	Sumber
1.	Gaji	Rizal et al (2014)	1.	Kebutuhan	Rizal et al (2014)
2.	Insentif		2.	Pencapaian	
3.	Benefit		3.	Kekuasaan	

Berdasarkan tabel 2.2 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator – indikator dari kompensasi dan motivasi yang digunakan dalam ketiga penelitian – penelitian terdahulu. Persamaan variabel kompensasi dari ketiga jurnal tersebut adalah pembayaran (termasuk gaji dan insentif). Menurut Hadiwiryo (1998) menyatakan bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi para karyawan, apalagi di era sekarang yang membutuhkan uang dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan manusia. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standar yang telah ditetapkan atau melebihi rata – rata. Dalam tabel 2.2 juga dapat dilihat terdapat variabel yang sama antara jurnal Negash et al (2014) dan Rizal et al (2014) yaitu Benefit walaupun dalam jurnal Sudarno et al (2016) tidak terdapat variabel tersebut.

Benefit merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan berdasarkan Gary Dessler dalam buku “*Human Resource Management* edisi 14” bahwa benefit atau manfaat merupakan kompensasi finansial dan non finansial yang secara tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan. Dalam buku tersebut menerangkan bahwa terdapat beberapa

manfaat yang diberikan karyawan pada saat tidak bekerja seperti waktu liburan, sakit, tugas militer, tugas di luar kantor dan lain – lain. Pelaksanaan manfaat yang diberikan ketika karyawan mendapatkan waktu liburan terdapat beragam variasi tergantung dari kebijakan perusahaan. Pembayaran ketika sakit menyediakan untuk karyawan yang absen karena sakit. Umumnya kebijakan menetapkan bahwa karyawan diizinkan untuk tidak masuk dengan alasan sakit sebanyak 12 hari, bisa dikatakan sebulan hanya diberi 1 kali izin sakit. Permasalahan yang sering terjadi adalah kebanyakan karyawan menggunakan izin sakit sebagai alasan tidak masuk kerja walaupun dalam kenyataannya karyawan tersebut sedang tidak sakit, kemudian membahas mengenai asuransi, asuransi yang ditawarkan mempunyai berbagai macam bentuk, di antaranya adalah asuransi yang diberikan karyawan ketika mengalami kecelakaan kerja, bentuk asuransi yang ditawarkan bisa dalam pembayaran dengan uang ataupun biaya rumah sakit atau medis. Poin terakhir menetapkan pada uang pensiun yang diberikan perusahaan. Uang pensiun merupakan manfaat yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang dimana karyawan tersebut telah mencapai batas umur tertentu sehingga harus diberhentikan. Berdasarkan penjelasan – penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa benefit atau manfaat mencakup liburan yang diterima karyawan, izin tidak masuk kerja, asuransi dan uang pensiun.

Berdasarkan tabel 2.2 dapat dilihat variabel – variabel motivasi yang digunakan dalam ketiga jurnal tersebut sekilas tidak terdapat variabel yang sama, namun dalam jurnal Rizal et al (2014) dan jurnal Sudarno et al (2016) apabila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, variabel dari jurnal Rizal et al (2014) yang berupa kebutuhan mempunyai korelasi dengan variabel dari jurnal Sudarno et al (2016) yang berupa psikologi, keamanan, sosial, penghargaan dan pengembangan diri. Korelasinya adalah Abraham Maslow mengategorikan psikologi, keamanan, sosial, penghargaan dan pengembangan diri sebagai lima tingkatan kebutuhan individu atau kelompok. Psikologi merupakan kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, kebutuhan seksual dan kebutuhan biologis lainnya. Keamanan merupakan kebutuhan bukan hanya sekedar merasa aman dari gangguan fisik atau mental, akan tetapi juga perasaan aman akan

ketidakpastian di masa mendatang. Sosial merupakan kebutuhan yang memotivasi untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Penghargaan merupakan kebutuhan yang memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan dan lain sebagainya.

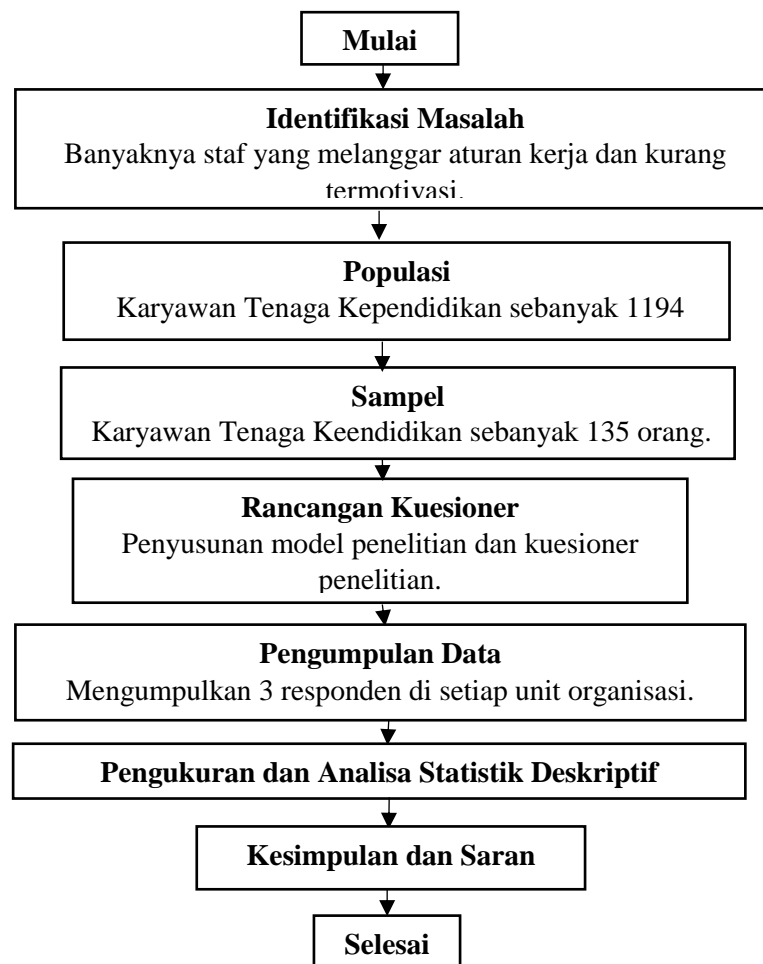
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi yang akan digunakan dalam penelitian. Pembahasan konsep dan model penelitian, teknik pengukuran variabel, teknik analisa data, populasi dan sampel, gambaran obyek penelitian, jenis data dan teknik analisa data, proses penelitian dan rencana jadwal penelitian.

3.1 Proses Penelitian

Peneliti melakukan tahap – tahap yang dilakukan dari awal sampai akhir dan dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Alir Metodologi Penelitian

3.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi di lapangan di mana peneliti menemukan penyimpangan terhadap aturan kerja yang dilakukan oleh karyawan ITS, yaitu masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, selain itu juga ditemukan karyawan yang masih menggunakan jam kerja sebagai jam istirahat dan sebetulnya hal – hal tersebut tidak boleh dilakukan selama jam kerja masih berlangsung.

3.3 Konsep dan Model Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di ITS. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya menggunakan distribusi kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ITS yang berjumlah 1194 orang.

3.4.2 Sampel

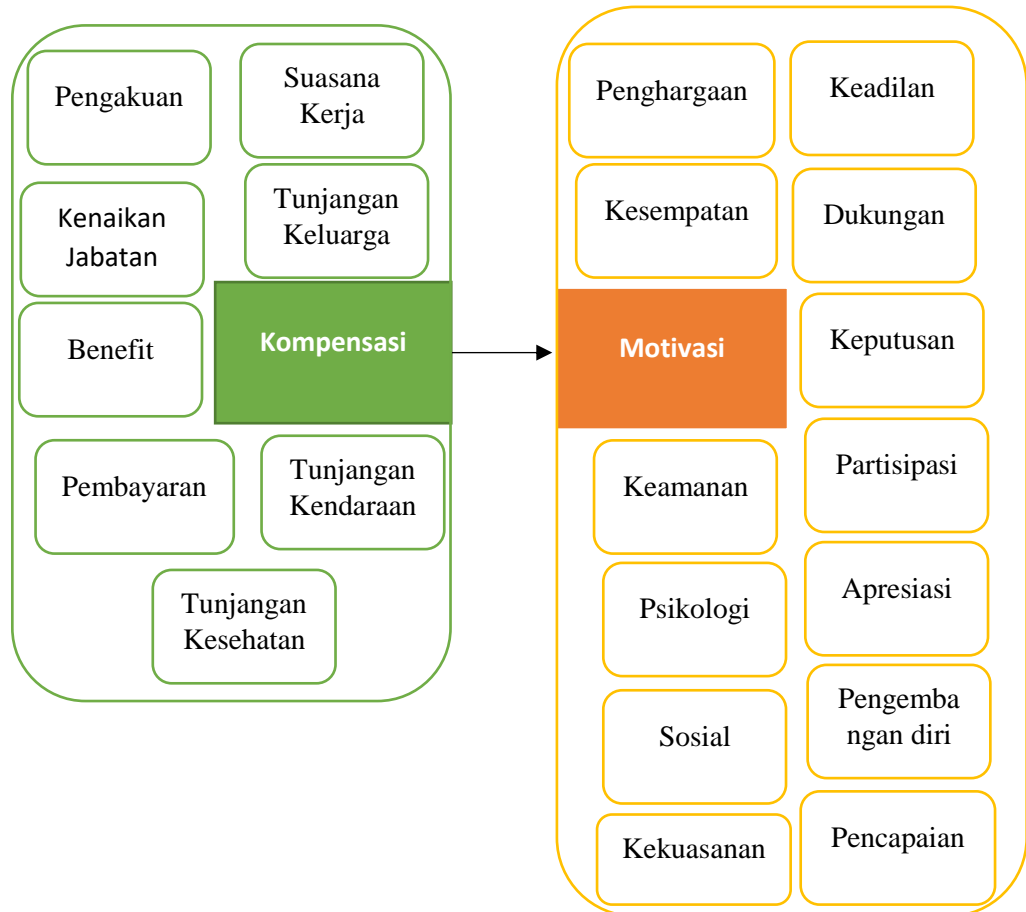
Peneliti memilih sampel secara acak minimal 3 orang karyawan dari tiap unit organisasi di ITS.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan *stratified random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. *Stratified random sampling* adalah mengelompokkan seluruh populasi dengan kriteria tertentu dalam beberapa unit bagian populasi. Setiap elemen yang ada di dalam populasi hanya boleh dimasukkan ke dalam satu unit. Setiap unit berfungsi sebagai tempat pemilihan sampel. Setiap unit sampel akan ada yang dipilih secara acak untuk menjadi sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala bentuk sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang dibutuhkan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dapat dilihat di halaman selanjutnya pada gambar 3.2.



Gambar 3.2 Variabel Penelitian.

Sumber: Negash et al (2014), Sudarno et al (2016) dan Rizal et al (2014)

3.6 Teknik Pengukuran Variabel

Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932 yang sekarang terkenal dengan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaannya yaitu dengan variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menyusun poin – poin yang dapat berupa

pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari poin – poin yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Prosedur dalam membuat skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Peneliti mengumpulkan data – data yang cukup, relevan dengan masalah yang sedang diteliti dan jelas.
2. Data – data tersebut diberikan kepada responden dari populasi yang diteliti.
3. Responden diminta untuk mengecek tiap data, apakah dia menyetujuinya atau tidak. Respon tersebut dikumpulkan dan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor tertinggi, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor terendah
4. Total skor dari masing – masing responden dari penjumlahan skor masing – masing data.
5. Respon dianalisa untuk mengetahui data – data mana saja yang nyata antara skor tertinggi dan skor terendah.

3.7 Definisi Operasional

Menurut Jewel (1998) definisi operasional adalah mendefinisikan suatu variabel atau indikator yang akan diamati dan diukur. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama, karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama, dengan demikian dapat menentukan menggunakan pengukuran yang sama atau berbeda. Definisi Operasional dapat dilihat pada tabel 3.1 di halaman selanjutnya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Indikator	Definisi	Sumber
Kesempatan	Situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan.	David (2005)
Kekuasaan	Kemampuan untuk melaksanakan kemauan sendiri sekalipun mengalami perlawanan	Weber (1992)
Keadilan	Ukuran yang harus diberikan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pribadi dan bersama.	Priyono (1993)
Dukungan	Suatu bentuk dorongan positif yang berasal dari lingkungan dimana individu bekerja dan lingkungan di luar tempat kerja.	Caplan (2000)
Keputusan	Suatu proses bawah sadar atau tidak sadar yang tercipta akibat pengalaman yang terseleksi.	Terry (1989)
Partisipasi	Keterlibatan mental dan emosional dari orang dalam situasi kelompok yang mendorong untuk berkontribusi dan bertanggung jawab pada kelompok.	Newstorm (2004)
Apresiasi	Makna sebagai menikmati suatu pengalaman atau kesenangan terhadap sesuatu.	Dewey (2001)
Tunjangan Keluarga	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang sudah menikah berupa uang.	Handoko (1999)
Pengembangan Diri	Motivasi untuk mampu mengembangkan kemampuan diri sendiri sehingga mampu naik ket tingkat yang lebih tinggi.	Negash et al (2010)
Pencapaian	Sesuatu yang telah ditetapkan untuk diraih melalui serangkaian proses manajemen.	Komarudin (1990)

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Indikator	Definisi	Sumber
Pengakuan	Merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan diterima dan diakui keberadaannya.	Negash et al (2014)
Suasana Kerja	Semua lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja.	Sedarmayanti (2001)
Kenaikan Jabatan	Seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang lebih baik dibanding kandidat lainnya.	Husein (2003)
Pembayaran	Pemberian berupa uang yang diterima karyawan dalam kurun waktu tertentu.	Negash et al (2014)
Benefit	Merupakan manfaat yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan.	Negash et al (2014)
Tunjangan Kesehatan	Merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan berupa fasilitas kesehatan.	Handoko (1999)
Tunjangan Kendaraan	Kompensasi di luar gaji pokok sebagai upah untuk mencukupi biaya transportasi karyawan saat bekerja di luar kantor.	Handoko (1999)
Tunjangan Keluarga	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang sudah menikah berupa uang.	Handoko (1999)
Psikologi	Kebutuhan paling dasar manusia yang memotivasi mereka untuk bekerja.	Sule dan Saefullah (2010)
Keamanan	Kebutuh merasa aman dari gangguan mental dan fisik dan ketidakpastian di masa depan.	Sule dan Saefullah (2010)
Sosial	Kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima di lingkungan sosial.	Sule dan Saefullah (2010)
Penghargaan	Kebutuhan berupa penghargaan dari lingkungan sekitar dan dari atasan.	Sule dan Saefullah (2010)

3.8 Teknik Analisa Data

Penelitian deskriptif (*descriptive reasearch*), yang biasa disebut juga penelitian taksonomik (*taksonomic research*), seperti telah disebutkan sebelumnya, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan uinit yang diteliti. Jenis penelitian ini tidak sampai mempersoalkan jaringan hubungan antar variabel yang ada tidak maksudkan untuk menarik generasi yang menjelaskan variabel-variabel antededen yang menyebabkan sesuatu gejala atau kenyataan sosial. Oleh karena itu, pada suatu penelitian deskriptif, tidak menggunakan dan tidak melakukan pengujian hipotesis (seperti yang dilakukan dalam penelitian eksplanasi) ; berarti tidak dimaksudkan untuk membangun dan mengembangkan perbendaharaan teori. Dalam pengolahan dan analisis data, lazimnya menggunakan pengolahan statistik yang bersifat deskriptif (*statistik deskriptif*). Jadi, analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja.

3.9 Jenis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden yang berupa karyawan ITS, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap kompensasi dan motivasi dengan melakukan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya akan tetapi dapat ditemukan dalam berbagai macam sumber, yang terdiri dari jumlah karyawan dan berbagai macam gedung. Hal ini dapat dicari di dalam jurnal, web dan laporan.

3.10 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang ditanyakan kepada responden terpilih untuk menjawab hipotesa yang dikembangkan untuk menjawab tujuan penelitian. Pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner harus sesuai dengan indikator dari variabel yang digunakan.

3.10.1 Rencana Pertanyaan Kuesioner

Pertanyaan – pertanyaan yang akan diberikan kepada responden berupa pertanyaan tertutup, dimana responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan dengan memberi tanda centang. Pertanyaan - pertanyaan kuesioner dapat dilihat pada Lampiran 1.

BAB 4

PENGUMPULAN DATA

Bab ini menjelaskan tentang data – data yang dikumpulkan dalam kurun waktu kurang lebih satu bulan yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Proses pengumpulan data dimulai dari survey pendahuluan dan observasi untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai objek penelitian dan permasalahan riset, kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner dan pengumpulan data.

4.1 Survey Pendahuluan

Peneliti melakukan survey pendahuluan yang dilakukan pada bulan Oktober dengan wawancara secara langsung kepada beberapa karyawan ITS di beberapa unit ITS. Berdasarkan survey tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Responden 1

Menyatakan bahwa beliau telah bekerja di ITS selama 5 tahun dengan status karyawan honorer. Berdasarkan hasil wawancara, beliau mengatakan bahwa suasana kerja dalam kantornya nyaman, jenjang karir yang diterapkan di ITS biasa saja. Selama ini beliau belum pernah mendapatkan penghargaan spesial dari ITS, kemudian beliau juga menuturkan bahwa untuk prospek bekerja di ITS bagus walaupun gaji saat ini yang beliau terima biasa saja. Sarana dan prasarana kerja yang memadai dan juga sosok pimpinan yang mendukung mampu memotivasi beliau untuk masuk kerja di ITS.

2. Responden 2

Menyatakan bahwa beliau telah bekerja di ITS selama 25 tahun dengan status karyawan pegawai negeri sipil (PNS). Berdasarkan hasil wawancara, beliau mengatakan bahwa suasana kerja yang sekarang tidak nyaman, hal ini dikarenakan faktor rekan kerja yang kurang kooperatif. Beliau juga mengatakan bahwa tidak puas dengan jenjang karir yang diterapkan di ITS dan juga beliau belum pernah mendapatkan penghargaan spesial dari ITS. Beliau ingin tetap bekerja di ITS sampai

pensiun dengan alasan status karyawan PNSnya. Ketika ditanya tentang sistem remunerasi di ITS, beliau sangat puas karena dulu saat beliau pertama kali bekerja di ITS belum menerapkan sistem remunerasi.

3. Responden 3

Menyatakan bahwa telah bekerja di ITS selama 6 tahun dengan status karyawan honorer. Berdasarkan hasil wawancara, beliau mengatakan bahwa suasana kerja secara keseluruhan nyaman, hal ini dikarenakan rekan – rekan kerja bisa diajak bekerja sama, mengenai tentang jenjang karir beliau mengatakan tidak puas dengan jenjang karir di ITS karena sepengetahuan beliau tidak ada jenjang karir bagi karyawan honorer. Beliau juga belum pernah menerima penghargaan spesial dari ITS, selain itu ketika ditanya mengenai ingin bekerja di ITS untuk seterusnya, beliau mengatakan bahwa tidak ingin bekerja di ITS untuk kedepannya, beliau ingin mengumpulkan dana kemudian membuka usahanya sendiri. Beliau mengetahui sistem remunerasi di ITS namun tidak mengetahui perhitungannya dengan jelas, walaupun begitu beliau tetap puas dengan sistem remunerasi ITS.

4. Responden 4

Menyatakan bahwa telah bekerja di ITS selama 10 tahun dengan status karyawan (PNS). Berdasarkan hasil wawancara beliau mengatakan bahwa ruang kerja nyaman apalagi juga diberikan fasilitas yang memadai dan rekan – rekan kerja juga bisa diajak bekerja sama. Jenjang karir yang diterapkan ITS juga memenuhi harapan beliau. Selama bekerja di ITS beliau pernah mendapatkan penghargaan sebagai tenaga kependidikan berprestasi. Beliau mengatakan bahwa ingin bekerja di ITS sampai pensiun karena suasana kerja nyaman dan rekan – rekan bisa diajak kerjasama. Beliau dengan jelas mengetahui sistem remunerasi dan puas terhadap sistem tersebut.

5. Responden 5

Menyatakan bahwa telah bekerja di ITS selama 22 tahun dengan status karyawan PNS. Berdasarkan hasil wawancara beliau mengatakan bahwa

ruang kerja ITS nyaman karena didukung fasilitas yang baik kemudian jenjang karir yang disediakan ITS telah memenuhi harapan beliau. Selama bekerja di ITS beliau berkata bahwa sistem remunerasi di ITS merupakan hal yang baik karena di dalam sistemnya telah terdata secara rinci tentang kegiatan selama bekerja. Beliau juga tetap ingin bekerja di ITS hingga pensiun karena hobi mengajar.

4.2 Objek Penelitian

Berdasarkan web resmi ITS, ITS merupakan perguruan tinggi negeri yang terletak di Surabaya. ITS awalnya didirikan oleh yayasan perguruan tinggi teknik yang diketuai oleh Dr Angka Nitisastro pada tanggal 10 November 1957. Kampus ITS Sukolilo menempati area seluas 180 hektar dengan luas bangunan seluruhnya kurang lebih 150.000 m², selain itu terdapat Kampus ITS Manyar yang digunakan oleh Program D-3 Teknik Sipil dengan luas bangunan 5.176 m² dan Kampus ITS Cokroaminoto yang digunakan untuk Magister Manajemen serta beberapa lembaga kerjasama dengan luas bangunan 4.000 m². ITS mempunyai tenaga pendidik sebanyak 960 orang yang terdiri dari 102 orang profesor, 255 orang doktor, 426 orang master dan lainnya sarjana lulusan perguruan tinggi di luar dan dalam negeri serta profesional di bidangnya, menjadikan ITS menjadi sumber acuan perguruan tinggi lain di kawasan Indonesia Timur. Tenaga kependidikan berjumlah 1194 orang (PNS dan Non PNS) yang tersebar pada beberapa bagian administrasi mulai dari rektorat hingga jurusan – jurusan.

Penelitian ini berfokus untuk mendapatkan informasi dengan menyebar kuesioner ke 45 unit organisasi di ITS yang terdiri dari 28 jurusan dan 17 organisasi, ke 28 jurusan itu adalah jurusan arsitektur, jurusan teknik industri, jurusan teknik kimia, jurusan teknik mesin, jurusan teknik kelautan, jurusan teknik sistem perkapalan, jurusan statistika, jurusan matematika, jurusan sistem informasi, jurusan teknik lingkungan, jurusan biologi, jurusan geomatika, jurusan teknik multimedia dan jaringan, jurusan teknik fisika, jurusan perencanaan dan wilayah kota, jurusan teknik perkapalan, jurusan teknik informatika, jurusan kimia, jurusan transportasi laut, jurusan teknik sipil, jurusan desain produk industri, jurusan geofisika, jurusan desain interior, jurusan biomedik, jurusan manajemen bisnis, jurusan material dan metalurgi, jurusan teknik elektro. Organisasi di ITS berjumlah

17 yaitu lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LPPM), lembaga pengembang pendidikan kemahasiswaan dan hubungan alumni (LP2KHA), lembaga pengembangan teknologi sistem informasi (LPTSI), lembaga penjaminan mutu, pengelolaan dan pelindung kekayaan intelektual (LPMP2KI), biro akademik kemahasiswaan dan perencanaan (BAKP), biro keuangan dan sarana prasarana (BKSP), biro umum, UPT perpustakaan, UPT Bahasa dan budaya, UPT kearsipan, UPT kerjasama dan hubungan internasional, UPT penyelenggara mata kuliah humaniora, UPT pengelola mata kuliah bersama, UPT keamanan dan keselamatan, badan inovasi dan bisnis ventura (BIBV), badan koordinasi pengendalian dan komunikasi program (BKPKP) dan badan pengembang statistik (BPS).

4.3 Penyebaran Kuesioner

Seluruh kuesioner yang dibuat telah disebar ke hampir semua unit organisasi di ITS yang berjumlah 45 unit, namun ada beberapa tempat yang belum dicapai dalam penyebarannya yaitu UPT Kearsipan dan UPT Kerjasama dan Hubungan Internasional. Penyebaran dilakukan dengan memberikan tiga buah kuesioner ke setiap unit organisasi.

4.3.1 Jumlah Responden

Peneliti menargetkan untuk memberikan tiga buah kuesioner untuk setiap unit organisasi, yang berarti setiap unit organisasi membutuhkan tiga responden untuk mengisi kuesioner tersebut, apabila ditotal secara keseluruhan, peneliti membutuhkan 135 responden dari 45 unit organisasi dalam penelitiannya, namun faktanya peneliti hanya berhasil mendapatkan 129 responden dari 135 responden yang dibutuhkan. Sisa 6 responden lainnya belum dapat dicapai oleh peneliti, karena terdapat kendala berupa waktu penelitian yang diberikan kepada peneliti tidak cukup.

4.3.2 Karakteristik Responden

Secara garis besar peneliti belum bisa memastikan karakteristik responden secara detail, hal ini disebabkan karena banyaknya responden yang tidak mengisi data identitas yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian, namun peneliti bisa merangkum hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rangkuman Penelitian

No	Unit Organisasi	Jumlah Responden	Keterangan
1	Arsitektur	3 orang	Administrasi, Akademik
2	Teknik Industri	3 orang	Kasubbag, Staff
3	Teknik Kimia	3 orang	Administasi, Kasubbag
4	Teknik Mesin	3 orang	Administrasi, Teknisi
5	Teknik Kelautan	3 orang	Teknisi, Staff
6	Sistem Perkapalan	3 orang	Kasubbag, Administrasi, Fungsional Umum
7	Statistika	3 orang	Kasubbag, Administrasi, Akademik
8	Matematika	3 orang	Kasubbag, Administrasi, Akademik
9	Sistem Informasi	3 orang	Kasubbag, Staff
10	Teknik Lingkungan	3 orang	Kasubbag, Teknisi, Administrasi
11	Biologi	3 orang	Kasubbag, Staff
12	Geomatika	3 orang	Kasubbag, Administrasi, PLP
13	Teknik Multimedia dan Jaringan	3 orang	Kasubbag, Staff, Administrasi

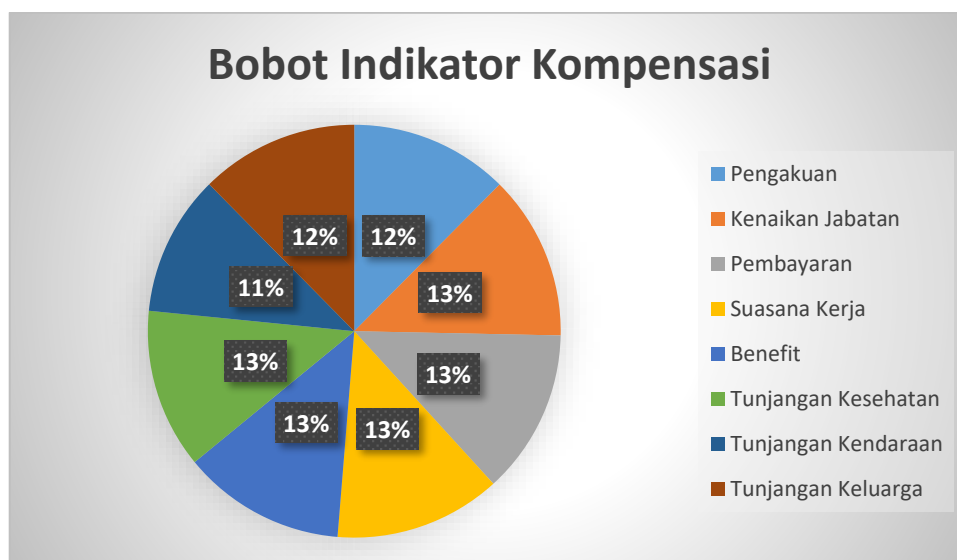
Tabel 4.1 Rangkuman Penelitian

No	Unit Organisasi	Jumlah Responden	Keterangan
14	Teknik Fisika	3 orang	Kasubbag, Staff
15	Perencanaan Wilayah Kota	3 orang	Staff, Administrasi, Akademik
16	Teknik Perkapalan	3 orang	Kasubbag, Administrasi, Staff
17	Teknik Informatika	3 orang	Teknisi, Staff
18	Kimia	3 orang	Kasubbag, Staff
19	Fisika	3 orang	Administrasi, Staff
20	Transportasi laut	3 orang	Kasubbag, Staff
21	Desain Produk Industri	3 orang	Kasubbag, Administrasi, Teknisi
22	Geofisika	3 orang	Kasubbag, Staff
23	Desain Interior	3 orang	Kasubbag, Staff, Administrasi
24	Biomedik	3 orang	Staff
25	Material dan Metalurgi	3 orang	Kasubbag, Staff, Administrasi
26	Manajemen Bisnis	3 orang	Kasubbag, Keuangan, Parkir
27	Teknik Sipil	3 orang	Kasubbag, Administrasi
28	Teknik Elektro	3 orang	Kasubbag, Administrasi
29	UPT Bahasa dan Budaya	3 orang	Staff
30	UPT Perpustakaan	3 orang	Staff
31	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	3 orang	Staff
32	UPT Kearsipan	0	
33	UPT Kerjasama Hubungan Internasional	0	
34	UPT Keamanan dan Keselamatan	3 orang	Staff
35	UPT Penyelenggara Humaniora	3 orang	Staff

Tabel 4.1 Rangkuman Penelitian

No	Unit Organisasi	Jumlah Responden	Keterangan
36	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	3 orang	Staff
37	Badan Koordinasi Pengendalian dan Komunikasi Program	3 orang	Staff
38	Badan Pengembangan Strategis	3 orang	Staff
39	Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan	3 orang	Staff
40	Biro Keuangan dan Sarana Prasarana	3 orang	Staff
41	Biro Umum	3 orang	Staff
42	LPPM	3 orang	Staff
43	LP2KHA	3 orang	Staff
44	LPTSI	3 orang	Staff
45	LPMP2KI	3 orang	Staff

4.4 Nilai Peran Indikator Kompensasi

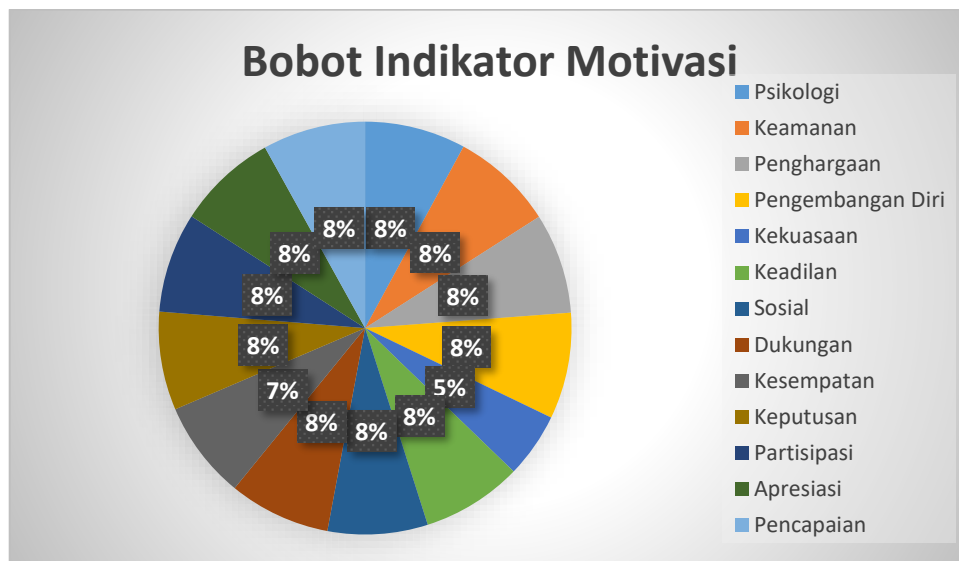


Gambar 4.1 Pie Chart Indikator Kompensasi.

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan persentase nilai peran dari tiap – tiap indikator kompensasi terdapat variabel kompensasi dimana indikator tersebut mempunyai penilaian masing – masing dari responden, dari gambar tersebut dapat

dilihat bahwa terdapat 8 indikator dari variabel kompensasi secara keseluruhan, dan hasilnya terdapat 5 indikator dari variabel kompensasi yang memiliki bobot yang sama sebesar 13%, yaitu kenaikan jabatan, pembayaran, suasana kerja, benefit dan tunjangan kesehatan. Kemudian terdapat 2 bobot sebesar 12%, yaitu pengakuan dan tunjangan keluarga, terakhir dengan bobot sebesar 11% yaitu tunjangan kendaraan. Tujuan penilaian bobot tersebut untuk menunjukkan nilai peran berupa persentase dari tiap – tiap indikator dari variabel kompensasi.

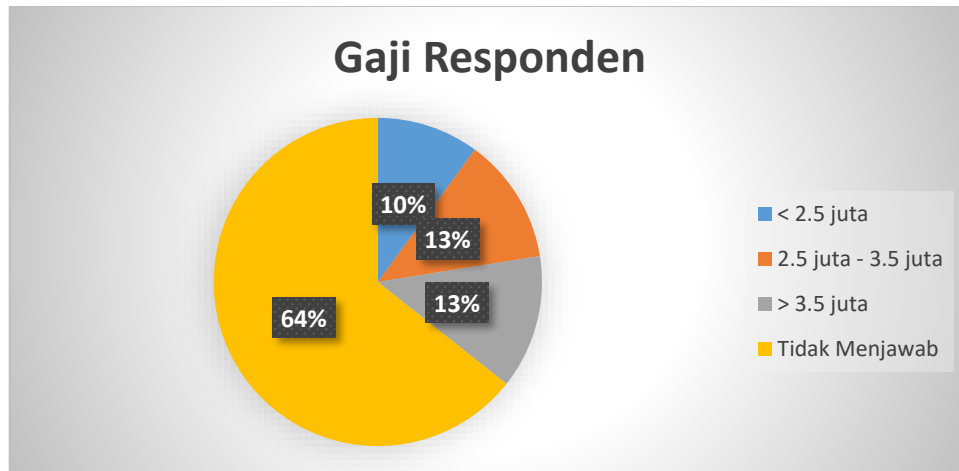
4.5 Nilai Peran Indikator Motivasi



Gambar 4.2 Pie Chart Indikator Motivasi

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan persentase nilai peran dari tiap – tiap indikator motivasi terdapat variabel motivasi dimana indikator tersebut mempunyai penilaian masing – masing dari responden, dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 13 indikator dari variabel motivasi secara keseluruhan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 8 indikator dari variabel motivasi yang memiliki bobot yang sama sebesar 8%, yaitu psikologi, keamanan, penghargaan, pengembangan diri, keadilan, sosial, dukungan, keputusan, partisipasi, apresiasi dan pencapaian. Kemudian terdapat 1 bobot sebesar 7%, yaitu kesempatan, terakhir dengan bobot sebesar 5% yaitu kekuasaan. Tujuan penilaian bobot tersebut untuk menunjukkan nilai peran berupa persentase dari tiap – tiap indikator dari variabel motivasi.

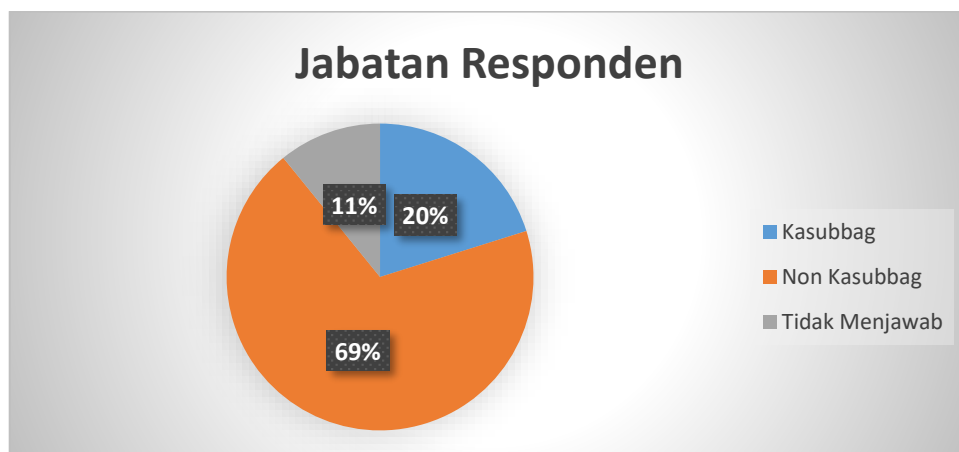
4.6 Hasil Data Gaji Responden



Gambar 4.3 Pie Chart Gaji Responden

Berdasarkan gambar 4.3 terdapat 36% total responden yang bersedia untuk menjawab gaji yang diberikan oleh ITS, di antaranya sebanyak 10% mempunyai gaji kurang dari 2.5 juta, kemudian 13% mempunyai gaji antara 2.5 juta hingga 3.5 juta, setelah itu sebesar 13% mempunyai gaji lebih dari 3.5 juta dan terakhir terdapat 64% responden yang tidak bersedia untuk menjawab gajinya.

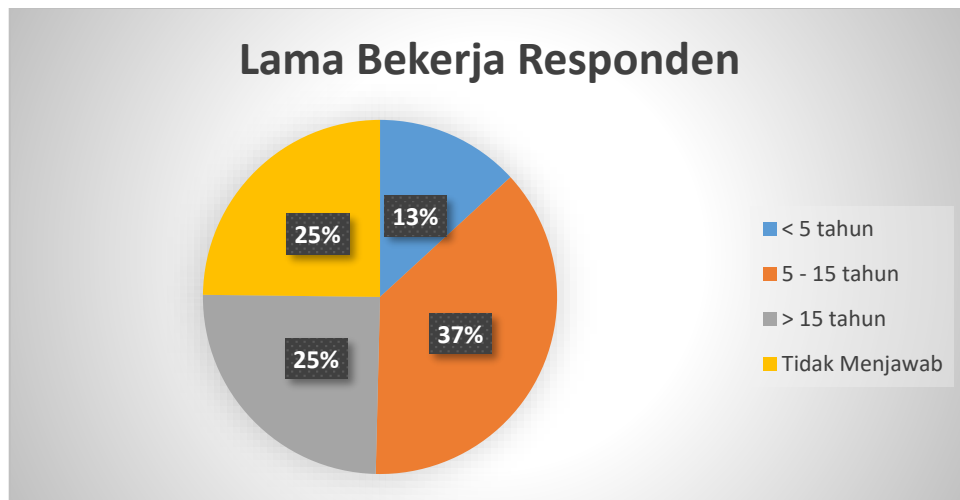
4.7 Hasil Data Jabatan Responden



Gambar 4.4 Pie Chart Jabatan Responden

Berdasarkan gambar 4.4 terdapat 89% responden yang bersedia untuk menjawab jabatan dari pekerjaannya, antara lain 69% bekerja sebagai non kasubbag, 20% bekerja sebagai kasubbag dan sebesar 11% responden tidak bersedia untuk menjawab jabatan dari pekerjaannya.

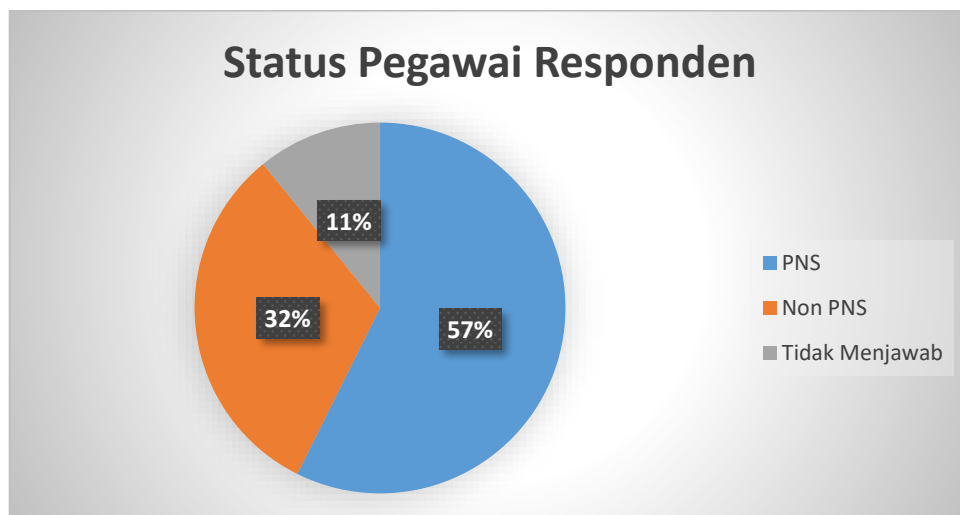
4.8 Hasil Data Lama Bekerja Responden



Gambar 4.5 Pie Chart Lama Bekerja Responden

Berdasarkan gambar 4.5 terdapat 13% responden yang telah bekerja di ITS selama kurang dari 5 tahun, kemudian terdapat 37% responden yang telah bekerja di ITS selama 5 hingga 15 tahun, setelah itu terdapat 25% yang bekerja di ITS selama lebih dari 15 tahun dan terakhir terdapat 25% responden yang tidak bersedia menjawab lama bekerja di ITS.

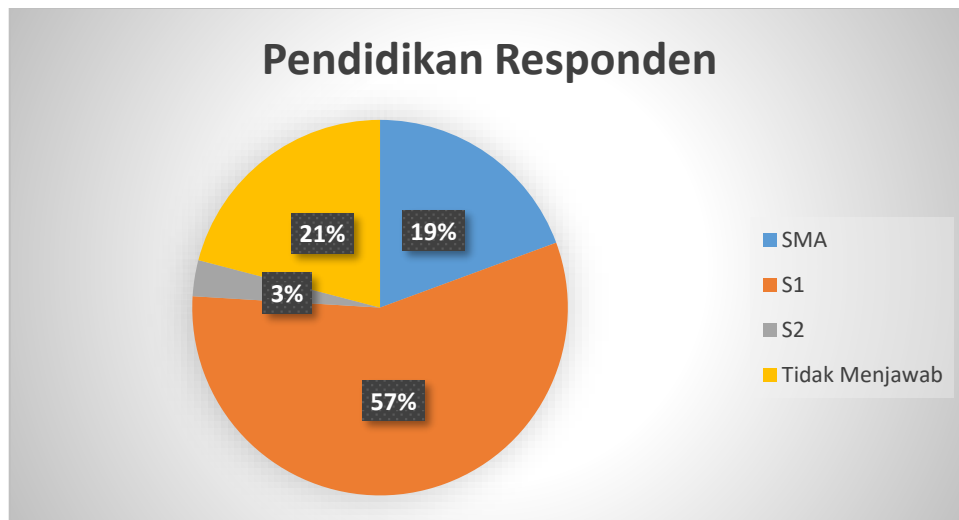
4.9 Hasil Data Status Kepegawaian



Gambar 4.6 Pie Chart Status Pegawai Responden

Berdasarkan gambar 4.6 terdapat 57% responden yang bekerja di ITS sebagai karyawan PNS, kemudian sebesar 32% bekerja sebagai karyawan non PNS dan 11% responden tidak bersedia untuk menjawab status kepegawaian.

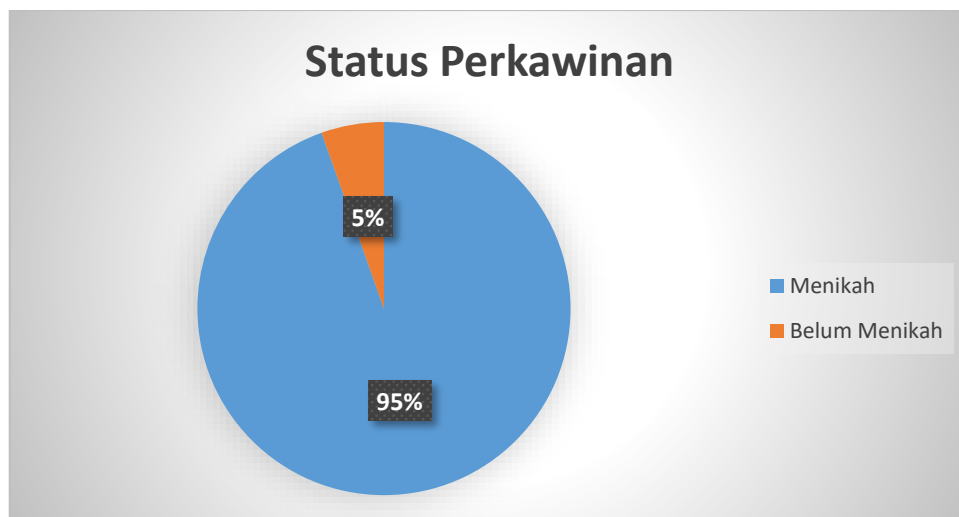
4.10 Hasil Data Pendidikan Responden



Gambar 4.7 Pie Chart Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar 4.7 terdapat 51% responden yang bekerja di ITS telah menempuh pendidikan S1, kemudian sebesar 19% responden yang bekerja di ITS hanya menempuh pendidikan SMA, 3% responden yang bekerja di ITS telah menempuh pendidikan S2 dan terakhir sebanyak 21% responden tidak bersedia menjawab pendidikan terakhir yang telah ditempuh.

4.12 Hasil Data Status Perkawinan Responden



Gambar 4.8 Pie Chart Status Perkawinan Responden

Berdasarkan gambar 4.8 terdapat 95% responden yang telah bekerja di ITS telah berstatus menikah dan terdapat 5% responden yang telah bekerja di ITS mempunyai status belum menikah.

4.13 Data Penelitian

Peneliti menggunakan data primer yang diambil secara langsung dari responden, yakni karyawan ITS menggunakan wawancara dan pembagian kuesioner. Suratno dan Arsyad (2003) menyatakan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah oleh organisasi yang menggunakan data tersebut, selain itu peneliti juga menggunakan data sekunder yang terkait dengan jumlah karyawan di ITS dan jumlah jurusan di ITS.

4.13.1 Variabel Kompensasi

Peneliti menggunakan 8 indikator pada variabel kompensasi dan setiap indikator diberi kode tersendiri untuk memudahkan dalam pengolahan data. Data hasil survey melalui kuesioner variabel kompensasi dapat dilihat pada lampiran 2.

4.13.2 Variabel Motivasi

Peneliti menggunakan 13 indikator pada variabel motivasi dan setiap indikator diberi kode tersendiri untuk memudahkan dalam pengolahan data. Data hasil survey melalui kuesioner variabel motivasi dapat dilihat pada lampiran 3.

4.14 Tabulasi Silang

Tabulasi silang merupakan metode analisis kategori data yang menggunakan data nominal, ordinal, interval serta kombinasi diantaranya. Prosedur tabulasi silang digunakan untuk menghitung banyaknya kasus yang mempunyai kombinasi nilai-nilai yang berbeda dari dua variabel dan menghitung harga-harga statistik berserta ujinya. Tabulasi silang adalah sebuah tabel yang menunjukkan frekuensi dan / atau persentase responden yang memberikan jawaban berbagai pertanyaan dalam survei, dan yang sekaligus menunjukkan jawaban untuk berbagai sub-kelompok responden. Crosstab digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk tabulasi, yang meliputi baris dan kolom. Ciri crosstab adalah adanya dua variabel yang mempunyai hubungan secara deskriptif serta data penyajiannya berupa data kualitatif, khususnya yang berskala nominal. Salah satu cara untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel secara sederhana adalah dengan membentuk tabulasi silang antar variabel tersebut. Tabel silang adalah tabel distribusi frekuensi yang menghubungkan dua atau lebih variabel. Menurut Kamus Besar Indonesia (1995), tabulasi adalah penyajian data dalam bentuk table atau daftar untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi tabulasi merupakan proses

pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian karena data-data yang diperoleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya.

Tabel 4.2 Tabulasi Silang Gaji Dengan Jabatan.

Kategori Jabatan	Gaji				Total
	< 2.5 juta	2.5 juta – 3.5 juta	> 3.5 juta	Tidak Menjawab	
Kasubbag	0	0	15	11	26
Non Kasubbag	9	13	0	67	89
Tidak Menjawab	4	3	2	5	14
Total	13	16	17	83	129

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa terdapat 15 responden kasubbag yang bekerja di ITS mendapatkan gaji sebesar lebih dari 3.5 juta, kemudian terdapat 9 responden non kasubbag yang mendapatkan gaji kurang dari 2.5 juta, 13 responden non kasubbag mendapatkan gaji antara 2.5 juta hingga 3.5 juta rupiah dan terakhir terdapat responden yang tidak menjawab mempunyai gaji kurang dari 2.5 juta, 3 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan 2 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta.

Tabel 4.3 Tabulasi Silang Gaji Dengan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Gaji				Total
	< 2.5 juta	2.5 juta – 3.5 juta	> 3.5 juta	Tidak Menjawab	
Menikah	11	15	17	79	122
Belum Menikah	2	1	0	4	7
Tidak Menjawab	0	0	0	0	0
Total	13	16	17	83	129

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa terdapat 11 responden yang telah menikah mendapatkan gaji sebesar kurang dari 2.5 juta, 15 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta, 17 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta, setelah itu terdapat 2 responden yang belum menikah mendapatkan gaji kurang dari 2.5 juta, 1 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan tidak ada responden yang belum menikah mendapatkan gaji lebih dari 3.5 juta.

Tabel 4.4 Tabulasi Silang Gaji Dengan Status Pegawai.

Kategori	Gaji				Total
Status Pegawai	< 2.5 juta	2.5 juta – 3.5 juta	> 3.5 juta	Tidak Menjawab	
PNS	2	14	11	47	74
Non PNS	9	2	0	30	41
Tidak Menjawab	2	0	6	6	14
Total	13	16	17	83	129

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa terdapat 2 responden berstatus PNS yang bekerja di ITS mendapatkan gaji sebesar kurang dari 2.5 juta, kemudian terdapat 14 responden PNS yang mendapatkan gaji antara 2.5 juta hingga 3.5 juta, 11 responden PNS dengan gaji lebih dari 3.5 juta. Terdapat 9 Non PNS yang mendapat gaji kurang dari 2.5 juta, 2 Non PNS dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta, kemudian terdapat responden yang tidak menjawab mendapatkan gaji kurang dari 2.5 juta dan 6 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta.

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Gaji Dengan Lama Bekerja.

Kategori	Gaji				Total
Lama Bekerja	< 2.5 juta	2.5 juta – 3.5 juta	> 3.5 juta	Tidak Menjawab	
< 5 tahun	9	2	0	6	17
5 – 15 tahun	1	5	3	39	48
> 15 tahun	0	4	14	14	32
Tidak Menjawab	3	5	0	24	32
Total	13	16	17	83	129

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa terdapat 9 responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun mendapat gaji kurang dari 2.5 juta, 2 responden lama bekerja kurang dari 5 tahun dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta, responden dengan lama bekerja 5 sampai 15 tahun terdapat 1 responden dengan gaji kurang dari 2.5 juta, 5 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan 3 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta. Terdapat 4 responden yang telah lama bekerja lebih dari 15 tahun mendapat gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan 14 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta dan juga terdapat responden yang tidak menjawab mendapatkan gaji kurang dari 2.5 juta sebanyak 3 responden, gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta sebanyak 5 responden.

Tabel 4.6 Tabulasi Silang Gaji Dengan Pendidikan.

Kategori Pendidikan	Gaji				Total
	< 2.5 juta	2.5 juta – 3.5 juta	> 3.5 juta	Tidak Menjawab	
SMA	2	4	0	19	25
S1	7	10	8	48	73
S2	0	0	4	0	4
Tidak Menjawab	4	2	5	16	27
Total	13	16	17	83	129

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa terdapat 2 menempuh pendidikan SMA dengan gaji kurang dari 2.5 juta, 4 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta. Terdapat 7 responden dengan pendidikan S1 mendapatkan gaji kurang dari 2.5 juta rupiah, 10 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan 8 responden dengan gaji lebih dari 3.5 juta, untuk S2 hanya terdapat 4 responden yang memiliki gaji lebih dari 3.5 juta. Terdapat 4 responden yang memiliki gaji 2.5 juta, 2 responden dengan gaji 2.5 juta hingga 3.5 juta dan 5 responden dengan gaji 3.5 juta.

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Pengakuan

Variabel Kompensasi Pengakuan	Jabatan			Total
	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	22	31	7	60
Setuju	4	46	7	57
Cukup Setuju	0	12	0	12
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.7 Jabatan kasubbag dan non kasubbag mempunyai penilaian yang cenderung ke arah setuju, hal ini dapat dilihat bahwa terdapat sebesar 60 responden memilih sangat setuju dan 57 orang memilih setuju. Maka dari itu dapat dinilai bahwa indikator pengakuan dari variabel kompensasi memiliki nilai yang cukup penting di mata responden, selain itu tidak terdapat responden yang memilih tidak terhadap indikator pengakuan.

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Suasana Kerja

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Suasana Kerja	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	23	35	5	63
Setuju	3	41	9	53
Cukup Setuju	0	13	0	13
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa indikator suasana kerja dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 63 responden dan jawaban setuju sebanyak 53 responden.

Tabel 4.9 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Pembayaran

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Pembayaran	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	25	41	12	78
Setuju	1	38	2	41
Cukup Setuju	0	10	0	10
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa indikator pembayaran dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 78 responden dan jawaban setuju sebanyak 41 responden.

Tabel 4.10 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Kenaikan Jabatan

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Kenaikan Jabatan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	24	46	11	81
Setuju	2	40	3	45
Cukup Setuju	0	3	0	3
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa indikator kenaikan jabatan dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 68 responden dan jawaban setuju sebanyak 45 responden.

Tabel 4.11 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Benefit

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Benefit	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	19	42	7	68
Setuju	7	35	3	45
Cukup Setuju	0	12	4	16
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa indikator benefit dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 68 responden dan jawaban setuju sebanyak 45 responden.

Tabel 4.12 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Tunjangan Kesehatan

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Tunjangan Kesehatan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	24	46	11	81
Setuju	2	40	3	45
Cukup Setuju	0	3	0	3
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa indikator tunjangan kesehatan dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 81 responden dan jawaban setuju sebanyak 45 responden.

Tabel 4.13 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Tunjangan Kendaraan

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Tunjangan Kendaraan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	6	13	1	20
Setuju	9	21	1	31
Cukup Setuju	2	20	3	25
Tidak Setuju	9	32	8	49
Sangat Tidak Setuju	0	3	1	4
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa indikator tunjangan kendaraan dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang tidak terlalu penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 49 responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 responden.

Tabel 4.14 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Tunjangan Keluarga

Variabel Kompensasi	Jabatan			Total
Tunjangan Keluarga	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	18	37	7	62
Setuju	8	43	5	56
Cukup Setuju	0	9	2	12
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa indikator tunjangan keluarga dari variabel kompensasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 62 responden dan jawaban setuju sebanyak 56 responden.

Tabel 4.15 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Psikologi

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Psikologi	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	14	38	6	58
Setuju	7	31	4	42
Cukup Setuju	5	20	4	29
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa indikator psikologi dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 58 responden dan jawaban setuju sebanyak 42 responden.

Tabel 4.16 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Keamanan

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Keamanan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	11	31	5	47
Setuju	7	33	4	42
Cukup Setuju	8	25	5	38
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa indikator keamanan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 47 responden dan jawaban setuju sebanyak 42 responden.

Tabel 4.17 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Sosial

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
	Sosial	Kasubbag	Non Kasubbag	
Sangat Setuju	11	34	4	49
Setuju	8	33	6	45
Cukup Setuju	7	22	4	35
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa indikator psikologi dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 49 responden dan jawaban setuju sebanyak 45 responden.

Tabel 4.18 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Penghargaan

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Penghargaan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	22	43	9	74
Setuju	3	31	5	39
Cukup Setuju	1	15	0	16
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa indikator penghargaan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 74 responden dan jawaban setuju sebanyak 39 responden.

Tabel 4.19 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Pengembangan Diri

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Pengembangan Diri	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	25	38	6	69
Setuju	0	31	4	35
Cukup Setuju	1	20	4	25
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa indikator penghargaan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 69 responden dan jawaban setuju sebanyak 35 responden.

Tabel 4.20 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Kekuasaan

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Kekuasaan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	0	5	0	5
Setuju	1	9	2	12
Cukup Setuju	5	4	0	9
Tidak Setuju	18	52	4	74
Sangat Tidak Setuju	2	19	8	29
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa indikator kekuasaan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang tidak penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 29 responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 74 responden.

Tabel 4.21 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Keadilan

Variabel Motivasi Keadilan	Jabatan			Total
	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	14	38	6	58
Setuju	7	31	4	42
Cukup Setuju	5	20	4	29
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa indikator keadilan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 58 responden dan jawaban setuju sebanyak 42 responden.

Tabel 4.22 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Dukungan

Variabel Motivasi Dukungan	Jabatan			Total
	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	19	45	9	73
Setuju	4	32	3	39
Cukup Setuju	3	12	2	17
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa indikator dukungan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 73 responden dan jawaban setuju sebanyak 39 responden.

Tabel 4.23 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Kesempatan

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Kesempatan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	23	50	13	86
Setuju	2	22	1	25
Cukup Setuju	1	17	0	18
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa indikator kesempatan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 86 responden dan jawaban setuju sebanyak 25 responden.

Tabel 4.24 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Keputusan

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Keputusan	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	14	38	6	58
Setuju	10	31	5	46
Cukup Setuju	2	20	2	24
Tidak Setuju	0	0	1	1
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa indikator keputusan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 58 responden dan jawaban setuju sebanyak 46 responden.

Tabel 4.25 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Partisipasi

Variabel Motivasi	Jabatan			Total
Partisipasi	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	13	40	6	59
Setuju	13	34	1	48
Cukup Setuju	0	15	5	20
Tidak Setuju	0	0	2	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa indikator partisipasi dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 59 responden dan jawaban setuju sebanyak 48 responden.

Tabel 4.26 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Apresiasi

Variabel Motivasi Apresiasi	Jabatan			Total
	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	12	32	3	47
Setuju	8	37	10	55
Cukup Setuju	6	20	1	27
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

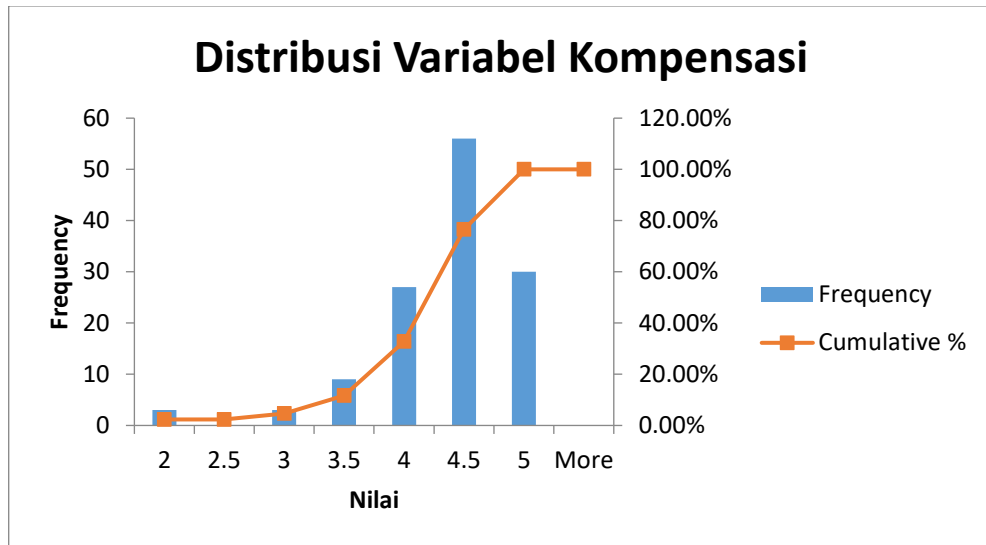
Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa indikator penghargaan dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 47 responden dan jawaban setuju sebanyak 55 responden.

Tabel 4.27 Tabulasi Silang Jabatan Dengan Indikator Pencapaian

Variabel Motivasi Pencapaian	Jabatan			Total
	Kasubbag	Non Kasubbag	Tidak Menjawab	
Sangat Setuju	13	31	4	48
Setuju	8	39	5	52
Cukup Setuju	5	19	5	29
Tidak Setuju	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	26	89	14	129

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa indikator pencapaian dari variabel motivasi memiliki nilai peran yang cukup penting bagi responden, hal ini dapat dilihat dari penilaian responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 48 responden dan jawaban setuju sebanyak 52 responden.

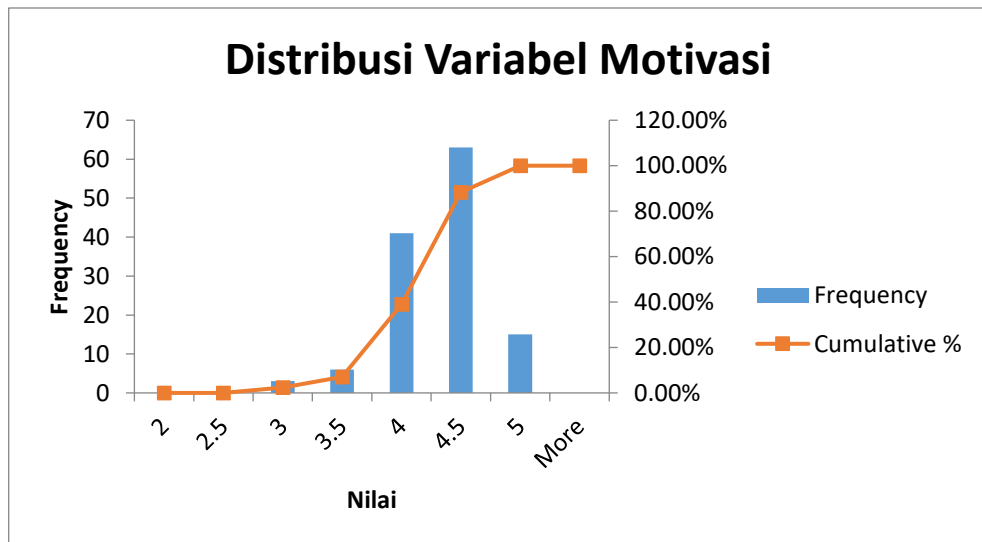
4.15 Histogram Variabel Kompensasi



Gambar 4.9 Histogram Kompensasi

Berdasarkan gambar 4.9 menunjukkan bahwa distribusi, penyebaran dan bentuk proses dari variabel kompensasi dengan menggunakan indikator – indikator yang telah ditentukan berjalan dengan stabil.

4.16 Histogram Variabel Motivasi



Gambar 4.10 Histogram Motivasi

Berdasarkan gambar 4.10 menunjukkan bahwa distribusi, penyebaran dan bentuk proses dari variabel kompensasi dengan menggunakan indikator – indikator yang telah ditentukan berjalan dengan stabil.

4.17 *One Sample T Test* Kompensasi

Tabel 4.28 *One Sample T Test* Kompensasi

Jumlah Indikator	Skala Persetujuan	Keheterogenan Jawaban	Standard Error
8	4.2655	0.22058	0.7799

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa jumlah indikator dalam variabel kompensasi adalah 8 indikator, secara keseluruhan skala persetujuan terhadap indikator tersebut adalah 4.2655, kemudian keheterogenan jawaban yang terjadi dalam data adalah 0.22058 dan nilai standard error sebesar 0.779.

4.18 *One Sample T Test* Motivasi

Tabel 4.29 *One Sample T Test* Motivasi

Jumlah Indikator	Skala Persetujuan	Keheterogenan Jawaban	Standard Error
13	4.2655	0.22058	0.7799

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa jumlah indikator dalam variabel kompensasi adalah 8 indikator, secara keseluruhan skala persetujuan terhadap indikator tersebut adalah 4.2655, kemudian keheterogenan jawaban yang terjadi dalam data adalah 0.22058 dan nilai standard error sebesar 0.779.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

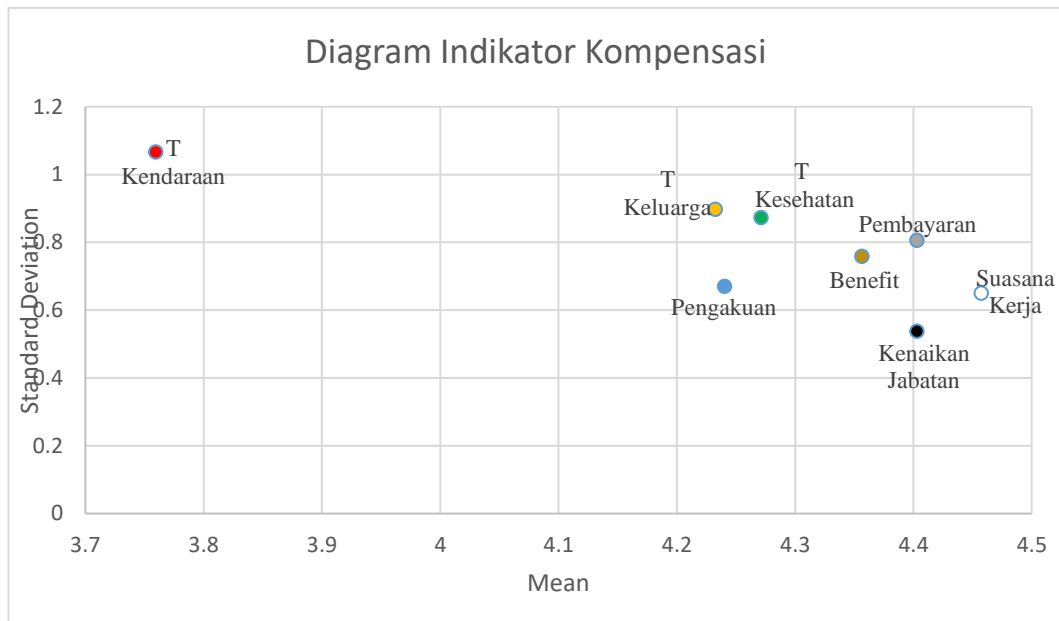
BAB 5

ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang data – data yang telah dikumpulkan, kemudian peneliti menggunakan analisa deskriptif. Hasil data yang telah didapatkan melalui analisa menjadi sebuah pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi.

5.1 Analisa Deskriptif Kompensasi

Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya ke dalam bentuk yang siap untuk dianalisis, dengan kata lain, statistika deskriptif ini merupakan fase yang membicarakan mengenai penjabaran dan penggambaran termasuk penyajian data. Statistika deskriptif sering disebut sebagai statistika deduktif yang membahas tentang bagaimana merangkum sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan cepat memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran. Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standard deviation*). Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator – indikator dari variabel kompensasi. Deskriptif indikator variabel penelitian meliputi nilai rata – rata dan standar deviasi. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.



Gambar 5.1 Diagram *Scatter Plot* Indikator Kompensasi

Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang telpat, perestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa diantara semua indikator kompensasi suasana kerja memiliki tingkat mean terbesar dan indikator kenaikan jabaatan memiliki standar deviasi terendah. Standar deviasi merupakan salah satu cara untuk melihat keberagaman dalam suatu data, semakin kecil nilai angka maka tingkat homogenitasnya semakin tinggi, dari data tersebut kenaikan jabatan mendapatkan nilai standar deviasi terendah dan tunjangan kendaraan memilki tingkat heterogenitas yang tinggi, dalam kasus ini indikator kenaikan jabatan memiliki faktor yang penting bagi para responden hal ini dikarenakan bagi responden, kenaikan jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan

tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang, dengan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

Kenaikan jabatan memiliki nilai yang sangat berarti karena merupakan bukti pengakuan atas hasil atau prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan pasti mengharapkan adanya peningkatan - peningkatan dalam karirnya, salah satu cara agar seorang karyawan dapat meningkatkan karirnya yaitu melalui jenjang promosi yang ada di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah karyawan di dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Apabila seorang karyawan memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang akan diterima secara otomatis juga akan meningkat, hal ini akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih dari yang sebelumnya. Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya, selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya. Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan. Sebaliknya kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu organisasi.

Meskipun sebagian karyawan ITS lebih mengutamakan nominal gaji yang besar demi terpenuhi kebutuhan sehari-hari, tidak sedikit juga yang cenderung mempertimbangkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak ITS agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan bahwa tunjangan kendaraan memiliki nilai standar deviasi tertinggi yang mengindikasikan bahwa tunjangan kendaraan merupakan hal yang paling tidak dominan diantara semua indikator kompensasi, padahal tunjangan kendaraan diberikan untuk mendukung produktivitas kerja dan mewujudkan asas keadilan di suatu perusahaan, perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan juga untuk memicu semangat kehadiran karyawan untuk bekerja, namun bagi staf ITS tunjangan ini hanya didapatkan apabila staf tersebut telah memiliki jabatan yang tinggi. Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru

dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.

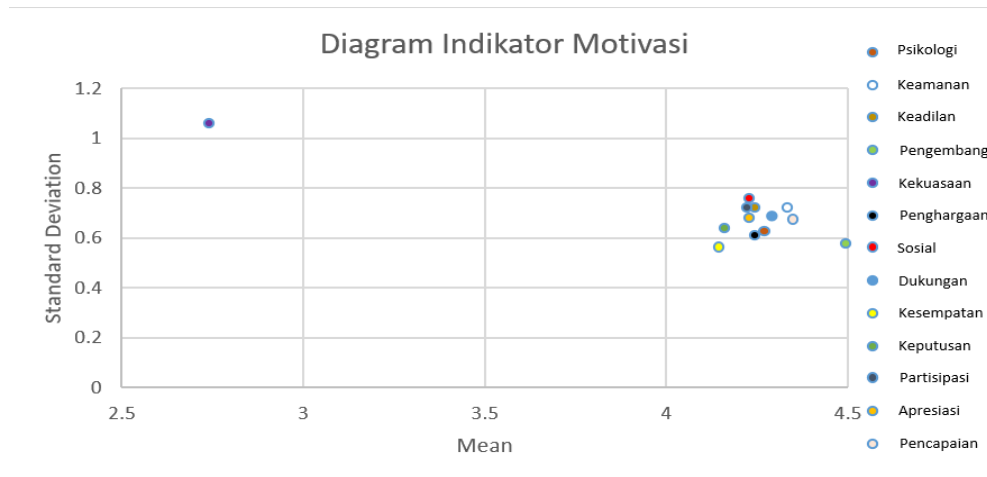
Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja, dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan. Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai

contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara dua sampai tiga kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan atau kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya. Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup, yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

5.2 Analisa Deskriptif Motivasi

Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya ke dalam bentuk yang siap untuk dianalisis, dengan kata lain, statistika deskriptif ini merupakan fase yang membicarakan mengenai penjabaran dan penggambaran termasuk penyajian data. Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standard deviation*). Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator – indikator dari variabel motivasi. Deskriptif indikator variabel penelitian meliputi nilai rata – rata dan standar deviasi. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator – indikator dari variabel motivasi. Deskriptif indikator variabel penelitian meliputi nilai rata – rata dan standar deviasi. Berikut hasil analisa deskriptif motivasi dapat dilihat di gambar 5.2.



Gambar 5.2 Diagram *Scatter Plot* Indikator Motivasi.

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh dalam penelitian ini, indikator yang termasuk sebagai motivasi intrinsik antara lain psikologi, keamanan, keadilan pengembangan diri, pencapaian dan keputusan. Motivasi ekstrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif namun perlu rangsangan dari luar, dalam penelitian ini indikator yang termasuk sebagai motivasi ekstrinsik adalah

kekuasaan, penghargaan, sosial, dukungan, kesempatan, partisipasi dan apresiasi. Kedua motivasi ini akan terlihat baik, jika keduanya dikombinasikan atau dengan kata lain kedua motivasi ada tumbuh dalam setiap individu. Namun, sebaiknya motivasi internal-lah yang harus ada, jika keduanya tidak bisa dikombinasikan. Karena motivasi yang datang dari dalam diri sendiri akan membuat seseorang lebih semangat dan terdorong untuk berusaha. Selain itu juga, motivasi karena pengaruh luar belum tentu dapat tumbuh dalam diri seseorang. Motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai. Sedangkan motif adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif tidak dapat dilihat begitusaja dari perilaku seseorang karena motif tidak selalu seperti yang tampak, bahkan kadang-kadang berlawanan dari yang tampak. Dari tujuan-tujuan yang tidak selalu disadari ini, kita dipaksa menghadapi seluruh persoalan motivasi yang tidak disadari itu. Karena teori motivasi yang sehat tidak membenarkan pengabaian terhadap kehidupan tidak sadar.

Banyaknya pandangan yang berbeda mengenai motivasi yang mungkin dikarenakan oleh penggunaan metode observasi yang berbeda-beda, studi tentang berbagai kelompok usia dan jenis kelamin yang berbeda, dan sebagainya, terdapat model tentang motivasi yang digeneralisasi yang mempersatukan berbagai teori yang bermacam-macam motivasi dalam satu perilaku.

Berdasarkan gambar 5.2 dapat dilihat bahwa kesempatan mendapatkan nilai standar deviasi terendah yang berarti tingkat homogenitasnya tinggi dan kekuasaan mendapatkan nilai rata – rata terendah, dapat disimpulkan bahwa kesempatan merupakan indikator motivasi paling dominan diantara yang lain, yang berarti motivasi utama bagi karyawan ITS untuk bekerja adalah untuk mendapatkan kesempatan. Salah satu cara untuk mendorong pengembangan diri adalah dengan memberikan kesempatan untuk terlibat dalam bekerja, dengan membantu melibatkan karyawan dapat menumbuhkan kebahagiaan dan persepsi, bahwa kerja merupakan aspek sesuatu yang menyenangkan. Apresiasi merupakan sebuah pernyataan yang diungkapkan untuk menggambarkan rasa kagum seorang pengguna atau pun penikmat hasil pekerjaan, kepada orang yang membuat pekerjaan tersebut. Dengan apresiasi mampu menumbuhkan semangat para

karyawan untuk mampu bekerja lebih baik lagi, walaupun apresiasi yang diberikan atau disampaikan masih berupa hal – hal yang kecil seperti pujian. Apresiasi biasanya diungkapkan secara langsung melalui lisan/tulisan atau pun secara tidak langsung melalui rasa kagum. Apresiasi adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui atau menentukan tinggi rendahnya mutu suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang tersebut.

Berdasarkan penelitian ini, keterlibatan karyawan dalam kerja berkaitan dengan mood di tempat kerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan dengan tempat kerjanya bersedia untuk memberikan kontribusi lebih untuk mendapatkan *reward*, seperti mendapatkan kepuasan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang memiliki keterlibatan dengan tempat kerja melihat pekerjaan dengan cara positif, dan memandang pekerjaan sebagai suatu tantangan, meskipun mereka mengetahui bahwa situasi yang dihadapi dapat saja membuat stres. Karyawan yang memiliki kesempatan kerja akan lebih produktif, memberikan performa yang lebih baik, dan lebih cenderung berkomitmen pada tempat kerjanya. Kesempatan dalam bekerja bisa dilakukan dalam bentuk memberikan kesempatan untuk belajar, sehingga karyawan Anda dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Namun sebagai gantinya, ITS mendapatkan karyawan yang lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Cara untuk melatih karyawan secara pribadi, dengan memberikan pengembangan pada masing-masing apa yang dibutuhkan karyawan. Kemampuan dan keterampilan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tentu berbeda. Dalam departemen yang sama, ada karyawan yang bisa saja membutuhkan keterampilan untuk melakukan presentasi di depan umum, ada karyawan yang membutuhkan kemampuan berkomunikasi efektif dengan rekan kerja dan atasan. ITS dapat melihat kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan memberikan *Training Need Analysis*.

Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan

organisasi yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi.

Berdasarkan gambar 5.2 indikator kekuasaan merupakan indikator yang paling tidak dominan, hal ini dapat dilihat dari nilai standar deviasi yang tinggi. Kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu dengan cara yang diinginkan. Kekuasaan mampu menghasilkan dampak positif ataupun negatif yang merupakan hal yang penting dalam manajemen. Setiap individu yang memiliki motivasi dalam kekuasaan akan terlihat lebih bekerja keras, bertanggungjawab, dan sudah pasti akan melakukan segala sesuatunya dengan kemampuannya yang terbaik. Hal ini akan memicu semangatnya untuk mendapatkan suatu penghargaan dan harapan yang ingin diraihnya. Namun, ada juga individu yang salah mengartikan dan mempergunakan motivasi ini. Demi meraih kekuasaan, mereka melakukan dengan jalan yang curang atau tidak benar. Orang-orang seperti ini, tidaklah pantas untuk mendapatkan posisi kepemimpinan, walaupun mereka juga memiliki motivasi yang tinggi. Karena kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, maka mungkin sekali setiap interaksi dan hubungan sosial dalam suatu organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan. Motivasi dari karyawan ITS dalam bekerja bukanlah mencari kekuasaan, namun lebih condong terhadap indikator indikator lainnya. Sebenarnya karyawan yang termotivasi oleh kekuasaan memiliki keinginan kuat untuk menjadi berpengaruh dan mengendalikan. Mereka ingin pandangan dan ide-ide mereka harus mendominasi dan dengan demikian, mereka ingin memimpin. Individu tersebut termotivasi oleh kebutuhan untuk reputasi dan harga diri. Individu dengan kekuasaan dan kewenangan yang lebih besar akan lebih baik dibanding mereka yang memiliki daya yang lebih kecil. Karyawan yang memiliki kekuasaan umumnya lebih tekun dan setia kepada ITS. Perlu untuk kekuasaan tidak harus selalu diambil negatif. Hal ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada ITS dan untuk mendukung dalam mencapai tujuan. Menurut, pembahasan materi dalam makalah kami, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah

suatu dorongan keinginan pada diri seseorang untuk menjadi individu yang lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan sesuatu perilaku yang di arahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

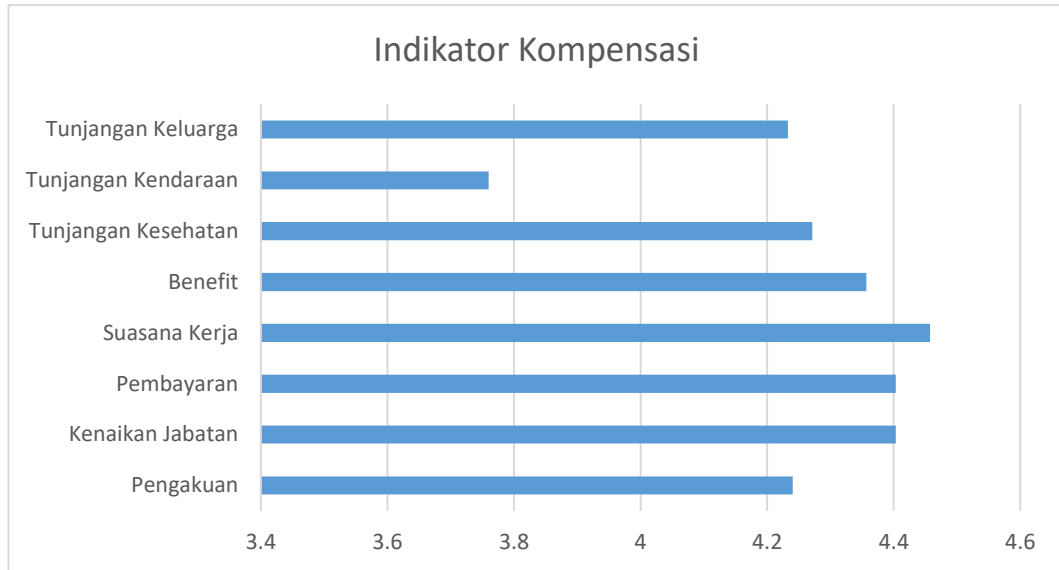
Motivasi berfungsi untuk sebagai pendorong untuk berbuat sesuatu disetiap aktifitas yang dilakukan, penentu arah perbuatan yakni kearah tujuan yang ingin dicapai, menyeleksi perbuatan, pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif, artinya melalui pemberian *reward* bagi yang berprestasi, diharapkan mereka akan dapat lebih berprestasi dan motivasi negatif yaitu dengan memberi hukuman bagi yang bersalah, tentunya agar mereka tidak mengulangi kesalahan.

Pemberian hukuman, memang efektif untuk mencegah kesalahan. Namun, sikap untuk tidak berbuat salah, tidak otomatis meningkatkan gairah bekerja atau dapat meningkatkan motivasi untuk menjadi lebih baik. Karena itu, umumnya kedua jenis motivasi ini digunakan dalam porsi dan waktu yang tepat. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman kepribadian pada konsep pengembangan diri. Aktualisasi diri adalah daya yang mendorong pengembangan diri dan potensi individu, sifatnya bawaan dan sudah menjadi ciri seluruh manusia.

Mulai dari kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, kemudian berlanjut ke kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan puncak, yaitu pengembangan diri yang bisa diuraikan sebagai teori-teori dorongan tentang motivasi, perilaku didorong ke arah tujuan oleh keadaan-keadaan yang mendorong dalam diri seseorang. Teori insentif menjelaskan motivasi dalam kaitannya dengan stimuli atau penghargaan eksternal. Berbeda dengan dorongan atau teori pengurangan penggerak, para psikolog telah mengajukan teori insentif karena stimulus eksternal dianggap menarik seseorang untuk beberapa tujuan.

Motivasi karyawan ITS lebih dominan pada indikator untuk mendapatkan kesempatan dalam bekerja namun seringkali terjadi ketidakadilan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam urusan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan motivasi kerja dari para karyawan menurun, yang seharusnya seluruh karyawan mempunyai kesempatan yang sama, tetapi karena adanya ketidakadilan kesempatan yang akan diperolehpun tidak bisa didapatkan.

5.3 Analisa Indikator Kompensasi



Gambar 5.3 Diagram Kompensasi

Berdasarkan Gambar 5.3 Suasana Kerja memiliki nilai tertinggi dari indikator lainnya, suasana kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan,

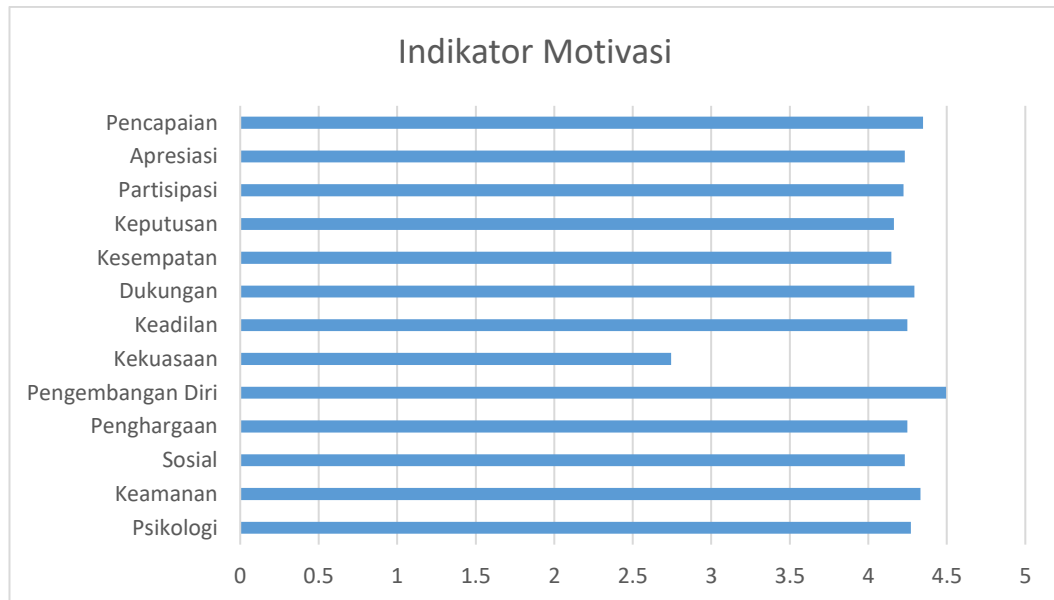
setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat

menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

5.4 Analisa Indikator Motivasi



Gambar 5.4 Diagram Motivasi

Berdasarkan gambar 5.4 pengembangan diri mendapatkan nilai tertinggi dari indikator lainnya, pengembangan diri adalah mengembangkan potensi – potensi yang dimiliki seseorang agar bisa terwujud lebih efektif dan efisien. Setiap individu memiliki kemampuan yang unik dan spesifik, sebagai manusia kita tumbuh dan berkembang bersama orang lain, oleh karenanya dibutuhkan manusia lain. “Tidak mungkin untuk berkembang seorang diri, butuh orang lain untuk menyampaikan idenya, hasil karyanya, aspirasinya. Dalam tujuan hidupnya, karena itu manusia berkembang bersama orang lain dan lingkungannya. Pengembangan diri merupakan proses pembentukan dan perwujudan dari yang kebiasannya jelek menjadi kebiasaan yang lebih baik lebih lengkapnya mungkin bisa seperti ini yaitu proses yang dilakukan mewujudkan dirinya menjadi yang terbaik berdasarkan potensi di semua bidang sehingga berdampak manfaat buat banyak orang.

Setiap orang ingin tumbuh, berkembang, sukses, dan maju. Keinginan yang wajar dan pantas untuk didukung. Manusia tidaklah hanya sekedar fisik yang

membutuhkan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal yang layak. Manusia ada dimensi-dimensi psikis yang juga harus dipenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Manusia adalah fisik yang mempunyai pikiran, perasaan, mata hati, dan emosi. Tidak hanya itu manusia juga mempunyai jati diri sebagai manusia karena ia bersatu dengan realitas keadaan sekitarnya. Manusia memerlukan komunikasi dan interaksi dengan manusia lainnya, dan kebutuhan ini tidaklah dapat dihindarkan. Dalam hubungan dengan orang lain, ini semua yang ada dalam diri manusia baik fisik maupun psikis menjadi saling berhubungan, berinteraksi dan berkomunikasi. Dengan bantuan tubuhnya manusia melambangkan perasaannya, ekspresinya, keinginannya, emosinya dan pikiran- pikirannya. Oleh karenanya, dalam usaha mengembangkan diri pun dipengaruhi berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar manusia itu sendiri. Kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya, mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, berbeda-beda dan seringkali kendala juga datang dari diri sendiri. Terkadang diri sendiri tidak menyadari atau tidak memahami potensi yang ada dalam diri sendiri, sehingga tidak mampu mengembangkan kemampuan atau potensi diri sendiri. Oleh karenanya pemahaman yang benar terhadap potensi diri sangatlah penting. Tulisan singkat ini akan mengungkapkan arti dan pentingnya pengembangan diri, strategi pengembangan diri, manajemen kepribadian, dan menuju kecerdasan emosional. Berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu mengangkat kepercayaan diri, sehingga dapat merubah keadaan diri dari yang sebelumnya hanya bermanfaat bagi sedikit orang menjadi bermanfaat bagi orang banyak.

Setiap orang juga menginginkan menjadi diri sendiri, jika individu tidak yakin dengan kemampuannya, biasanya dia akan menghindari aktivitas tersebut. Tetapi hal ini tidak bisa dibiarkan terus kalau individu itu tidak ingin pengembangan dirinya terhambat. Untuk itu diperlukan usaha-usaha lain untuk lebih sering ikut terlibat dalam aktivitas tersebut. Jika didukung dengan persiapan, misalnya melalui bacaan penuntun, dan dengan analisis kinerja, metode ini akan menjadi metode yang paling pas untuk pengembangan diri. Sistem pengembangan diri terbaik merupakan motivasi yang benar – benar harus dijaga karena untuk mengembangkan kemampuan diri sendiri dibutuhkan niat dan tenaga ekstra untuk terus menerus mengasah kemampuan diri sendiri sehingga kemampuan meningkat.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan, selain itu juga terdapat saran yang diberikan untuk ITS dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, terdapat 8 indikator dari variabel kompensasi, dimana indikator tersebut mempunyai penilaian dari responden dari yang paling dominan hingga yang kurang dominan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisa deskriptif kompensasi dimana peran dari indikator yang dominan dapat dilihat dari hasil *standard deviation* terendah dan *mean* tertinggi, apabila diurutkan dari yang paling dominan ke yang kurang dominan maka hasilnya adalah kenaikan jabatan, suasana kerja, pengakuan, benefit, pembayaran, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kendaraan.
2. Berdasarkan penelitian, terdapat 13 indikator dari variabel motivasi, dimana indikator tersebut juga mempunyai penilaian dari responden dari yang paling dominan hingga yang kurang dominan, hal ini juga dapat dilihat dari hasil analisa deskriptif motivasi dimana peran dari indikator yang dominan juga mempunyai nilai *standard deviation* terendah dan *mean* tertinggi, apabila diurutkan maka hasilnya adalah kesempatan, pengembangan diri, keadilan, psikologi, keputusan, pencapaian, apresiasi, dukungan, penghargaan, partisipasi, keamanan, sosial dan kekuasaan.
3. Setiap responden selaku karyawan ITS memiliki tingkat kepuasan kompensasi yang berbeda – beda, tetapi apabila berdasarkan data hasil survey, maka karyawan ITS cukup puas dengan kompensasi yang diberikan.

4. Setiap responden selaku karyawan ITS memiliki tingkat motivasi yang berbeda – beda. Berdasarkan data hasil survey, maka tingkat motivasi karyawan ITS cukup termotivasi untuk bekerja.

6.2 Saran

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk ITS agar menjadi Universitas Negeri yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi apabila ITS merasa perlu untuk mengembangkan kompensasi yang akan diberikan pada karyawannya.
2. Penelitian ini mampu memberikan informasi terkini mengenai motivasi karyawan saat ini.

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan objek amatan yang berbeda.
2. Riset ini terbatas pada faktor kompensasi, untuk pengembangan riset lanjutan dapat mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan.
3. Kesulitan dalam penelitian ini terletak pada pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara, dimana para responden memiliki waktu yang terbatas sehingga peneliti selanjutnya harus lihai dalam mencari kesempatan waktu untuk memberikan kuesioner dan melakukan wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S., (2000), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta: Liberty
- Caplan, L., R., (2000), *A Clinical Approach*, edisi ketiga, Boston: Butterworth - Heinemann
- David, F., R., (2005), *Manajemen Strategis*, Jakarta: Salemba Empat
- Dewey, J., (2001), *Experience and Education*, New York: Collier Books
- Dessler, G., (2015), *Human Resource Management*, edisi keempat belas, London: Pearson
- Flippo, E., B., (1961), *Principles of Personnel Management*, New York: Mc Graw – Hill Book Company Inc
- Flippo, E., B., (2001), *Manajemen Personalia dan SDM*, edisi keenam, Jakarta: Erlangga
- Freeman, R., E., dan Gilbert, D., R., (1995), *Management*, edisi keenam, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Griffin, R., (2000), *Management*, edisi kedua, Jakarta: Erlangga
- Gujarati, D., (2006), *Dasar – Dasar Ekonometrika*, Jakarta: Erlangga
- Hadiwiryono, S., (1998), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hamalik, O., (2000), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T., (1999), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M., T., E., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta: Gramedia
- Hasibuan, S., P., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Husein, U., (2003), *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Komarudin, A., (1996), *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, M., (2009), *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, edisi ketiga, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A., A., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., (1982), *Dasar – dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, R., L., dan Jackson, J., H., (2006), *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat
- Negash, R., Zewude, S., dan Megersa, R., (2014), “The effect of compensation on employees motivation in Jumma University academic staff”, *BASIC RESEARCH JOURNALS.*, vol. 3, no. 2, hal, 17-27.
- Newstorm, J., W., (2004), *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Panggabean, S., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Redaksi ITS, “Profil ITS”, 27 Oktober 2016. <https://www.its.ac.id/article/profil-its/id>
- Rizal, M., Idrus, M.S., Djumahir., dan Mintarti, R., (2014), “Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)”, *International Journal of Business and Management Invention.*, vol. 3, no. 2, hal, 64-79.
- Samsudin, S., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Stone, T., H., (1982), *Understanding Personal Management*, Tokyo: Holt Saunders
- Sudarno., Priyono., dan Sukmaningrum, D., (2016), “Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo”, *International Journal of Business and Management.*, vol. 11, no. 2, hal, 212-220.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sule, E.T., dan Saefullah, K., (2010), *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, Jakarta: Kencana
- Terry, L., Leap dan Crino M, D., (1989), *Personel / Human Resources Management*, NewYork: Macmillan Publishing Company
- Tjiptono, F., (2002), *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Andi
- Weber, M., (1978), *Economy and Society*, London dan New York: Routledge Classics

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

1. Identitas dan Latar Belakang Responden

Mohon isikan biodata Anda pada kolom di bawah ini.

Nama	
Jabatan	
Gaji	
Lama Bekerja	
Unit Organisasi Tempat Bekerja	
Status Kepegawaian	
Pendidikan Terakhir	
Status Perkawinan	
Jumlah Anak	

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Mohon berikan tanda centang pada kolom nilai berdasarkan persepsi Anda terhadap masing masing pertanyaan.

Daftar Definisi Kata Dalam Kuesioner Kompensasi

- a) Pengakuan adalah suatu keadaan dimana Anda diterima dan diakui keberadaannya.
- b) Kenaikan Jabatan adalah suatu keadaan dimana Anda mampu naik ke kedudukan yang lebih tinggi, hal ini didukung karena prestasi yang Anda raih.
- c) Pembayaran (Gaji dan Insentif) adalah pembayaran berupa uang yang Anda terima dalam kurun waktu tertentu.
- d) Suasana Kerja adalah keadaan lingkungan kerja yang mampu memengaruhi Anda dalam bekerja.
- e) Benefit adalah manfaat yang Anda terima selama bekerja..
- f) Tunjangan Kesehatan adalah segala fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesehatan Anda.
- g) Tunjangan Kendaraan adalah segala fasilitas yang Anda terima berupa uang transportasi atau kendaraan.
- h) Tunjangan Keluarga adalah segala fasilitas yang Anda terima berupa uang, seperti tunjangan istri dan tunjangan anak.

2. Kuesioner Kompensasi: Indikator Kompensasi

Setujukah Anda bahwa aspek – aspek kompensasi di bawah ini memengaruhi motivasi karyawan ITS?	Skala Persetujuan				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Adanya penerimaan dan pengakuan keberadaan pegawai. Contoh: diajak rapat untuk memutuskan pekerjaan.					
Adanya kenaikan jabatan dalam jenjang karir.					
Adanya pembayaran yang sesuai dengan kapabilitas Anda.					
Adanya suasana kerja yang nyaman.					
Adanya benefit yang anda peroleh selama bekerja. Contoh: asuransi, liburan dan lain-lain.					
Adanya tunjangan kesehatan yang Anda peroleh.					
Adanya tunjangan kendaraan yang Anda peroleh.					
Adanya tunjangan keluarga yang Anda peroleh.					

Daftar Definisi Kata Dalam Kuesioner Motivasi

- Psikologi adalah motivasi dimana Anda harus memenuhi kebutuhan dasar, seperti makan, minum dan lain – lain.
- Keamanan adalah motivasi dimana Anda harus merasa aman dari berbagai macam gangguan fisik maupun mental dan ketidakpastian di masa mendatang.
- Sosial adalah motivasi dimana Anda dapat berinteraksi dengan orang lain.
- Penghargaan adalah motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya untuk menerima sesuatu.
- Pengembangan diri adalah motivasi untuk mampu mengembangkan kemampuan Anda sehingga mampu naik ke tingkat yang lebih tinggi.
- Kekuasaan adalah motivasi dimana Anda mampu berkuasa di dalam lingkungan kerja.
- Keadilan adalah motivasi dimana Anda butuh perlakuan yang sama atau tidak berat sebelah antar sesama rekan kerja.
- Dukungan adalah motivasi dimana Anda butuh bantuan dari orang lain dalam bekerja.
- Kesempatan adalah motivasi untuk mendapatkan peluang yang sama dengan rekan kerja lain dalam melakukan pekerjaan.
- Keputusan adalah motivasi untuk menentukan pilihan Anda yang berkaitan dengan pekerjaan.
- Partisipasi adalah motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan rekan kerja lainnya.
- Apresiasi adalah motivasi untuk mendapatkan pujian dari rekan kerja.
- Pencapaian adalah motivasi untuk mencapai tujuan tertentu selama Anda bekerja.

3. Kuesioner Motivasi: Indikator Motivasi

Setujukah Anda bahwa aspek – aspek motivasi di bawah ini dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan ITS?	Skala Persetujuan				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Adanya sisi psikologi manusia yang harus dipenuhi.					
Adanya keamanan yang diperoleh saat ini dan masa mendatang.					
Adanya hubungan sosial dengan lingkungan kerja.					
Adanya penghargaan yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan.					
Adanya proses pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan.					
Adanya kekuasaan yang ingin diperoleh.					
Adanya keadilan yang diperoleh antar sesama rekan kerja.					
Adanya dukungan dari lingkungan keluarga dan kerja.					
Adanya kesempatan dalam melakukan tugas dalam pekerjaan.					
Adanya keputusan untuk menentukan pilihan.					
Adanya partisipasi dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.					
Adanya apresiasi dari lingkungan kerja.					
Adanya pencapaian tertentu dalam bekerja.					

4. Kuesioner Mengenai Pernyataan Anda Selama Bekerja di ITS

4.1 Secara menyeluruh, apakah Anda puas dengan sistem kompensasi yang diberikan oleh ITS?

() Sangat Tidak Puas () Tidak Puas () Cukup Puas () Puas () Sangat Puas

4.2 Mengetahui kompensasi yang telah diberikan, apakah Anda termotivasi dalam bekerja di ITS?

() Sangat Tidak Termotivasi () Tidak Termotivasi () Cukup Termotivasi

() Termotivasi () Sangat Termotivasi

Lampiran 2 Hasil Survey Variabel Kompensasi

Indikator dan kodenya ialah sebagai berikut:

1. Kode A adalah indikator pengakuan dari variabel kompensasi.
2. Kode B adalah indikator kenaikan jabatan dari variabel kompensasi.
3. Kode C adalah indikator pembayaran dari variabel kompensasi.
4. Kode D adalah indikator suasana kerja dari variabel kompensasi.
5. Kode E adalah indikator benefit dari variabel kompensasi.
6. Kode F adalah indikator tunjangan kesehatan dari variabel kompensasi.
7. Kode G adalah indikator tunjangan kendaraan dari variabel kompensasi.
8. Kode H adalah indikator tunjangan keluarga dari variabel kompensasi.
9. Kode I adalah total skala persetujuan dari tiap – tiap responden.

No	Responden	Indikator Kompensasi								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Arsitektur	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
2	Arsitektur	5	4	5	5	5	5	4	5	4.75
3	Arsitektur	4	4	4	4	5	5	5	5	4.5
4	Teknik Industri	4	4	4	4	3	3	2	4	3.5
5	Teknik Industri	5	5	5	5	4	4	3	4	4.375
6	Teknik Industri	4	4	5	5	5	4	4	5	4.5
7	Teknik Kimia	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75
8	Teknik Kimia	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
9	Teknik Kimia	3	4	1	3	2	1	1	1	2
10	Teknik Mesin	4	4	3	3	3	3	2	2	3
11	Teknik Mesin	4	4	4	3	3	3	2	4	3.375
12	Teknik Mesin	4	5	4	4	4	2	1	3	3.375
13	Teknik Kelautan	3	4	4	5	3	3	3	3	3.5
14	Teknik Kelautan	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
15	Teknik Kelautan	5	4	4	5	5	4	2	2	3.875
16	Teknik Sistem Perkapalan	5	5	5	5	5	5	2	5	4.625
17	Teknik Sistem Perkapalan	4	4	4	5	4	4	3	4	4
18	Teknik Sistem Perkapalan	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	Statistika	4	3	2	4	3	3	2	3	3
20	Statistika	4	4	4	4	5	4	4	4	4.125
21	Statistika	4	5	5	5	5	5	5	5	4.875
22	Matematika	4	4	4	4	5	4	4	4	4.125
23	Matematika	4	4	4	4	5	5	3	4	4.125
24	Matematika	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Responden	Indikator Kompensasi								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
25	Sistem Informasi	4	5	5	5	4	5	4	4	4.5
26	Sistem Informasi	5	5	5	5	4	5	4	5	4.75
27	Sistem Informasi	5	4	4	4	4	4	2	3	3.75
28	Teknik Lingkungan	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
29	Teknik Lingkungan	4	4	4	5	4	4	4	5	4.25
30	Teknik Lingkungan	4	3	3	3	5	5	5	5	4.125
31	Biologi	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Biologi	4	4	5	5	5	5	4	5	4.625
33	Biologi	3	4	4	5	4	5	4	5	4.25
34	Teknik Geomatika	4	5	5	5	5	5	3	5	4.625
35	Teknik Geomatika	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	Teknik Geomatika	4	5	5	4	4	5	3	5	4.375
37	Teknik Multimedia dan Jaringan	5	5	5	5	5	5	3	5	4.75
38	Teknik Multimedia dan Jaringan	5	5	5	5	5	5	3	5	4.75
39	Teknik Multimedia dan Jaringan	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	Teknik Fisika	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
41	Teknik Fisika	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
42	Teknik Fisika	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
43	Perencanaan Wilayah Kota	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	Perencanaan Wilayah Kota	4	4	4	5	5	5	4	5	4.5
45	Perencanaan Wilayah Kota	4	5	5	5	5	5	5	5	4.875
46	Teknik Perkapalan	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
47	Teknik Perkapalan	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
48	Teknik Perkapalan	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	Teknik Informatika	5	5	4	4	4	5	5	4	4.5
50	Teknik Informatika	4	4	5	4	5	5	5	4	4.5
51	Teknik Informatika	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5
52	Kimia	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	Kimia	3	4	4	4	5	5	5	4	4.25
54	Kimia	3	4	4	4	5	5	5	5	4.375
55	Fisika	4	4	3	3	3	4	3	3	3.375
56	Fisika	5	4	5	5	5	4	5	4	4.625
57	Fisika	4	5	4	5	5	4	4	4	4.375
58	Transportasi Laut	4	4	5	4	5	4	3	5	4.25
59	Transportasi Laut	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	Transportasi Laut	5	4	5	4	5	5	4	4	4.5
60	Transportasi Laut	4	4	4	5	5	4	4	5	4.375
61	Desain Produk Industri	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	Desain Produk Industri	3	4	4	4	5	5	5	4	4.25
63	Desain Produk Industri	3	4	4	4	5	5	5	5	4.375
64	Geofisika	4	3	3	3	5	5	5	5	4.125

No	Responden	Indikator Kompensasi								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
65	Geofisika	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	Geofisika	4	4	5	5	5	5	4	5	4.625
67	Desain Interior	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
68	Desain Interior	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	Desain Interior	5	5	4	4	4	5	5	4	4.5
70	Biomedik	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75
71	Biomedik	3	4	4	4	4	4	5	4	4
72	Biomedik	5	4	4	5	5	4	5	4	4.5
73	Material dan Metalurgi	4	5	4	4	4	4	4	3	4
74	Material dan Metalurgi	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
75	Material dan Metalurgi	3	4	1	3	2	1	1	1	2
76	Manajemen Bisnis	5	5	4	4	4	5	4	4	4.375
77	Manajemen Bisnis	5	4	5	5	4	4	3	4	4.25
78	Manajemen Bisnis	4	4	5	5	4	4	5	4	4.375
79	Teknik Sipil	5	5	4	4	3	5	4	4	4.25
80	Teknik Sipil	4	5	5	5	3	4	4	4	4.25
81	Teknik Sipil	5	4	5	3	3	4	4	4	4
82	Teknik Elektro	5	4	5	4	5	5	5	5	4.75
83	Teknik Elektro	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	Teknik Elektro	4	5	5	4	4	4	5	5	4.5
85	UPT Bahasa dan Budaya	4	5	4	4	4	2	1	3	3.375
86	UPT Bahasa dan Budaya	3	4	4	5	3	3	3	3	3.5
87	UPT Bahasa dan Budaya	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
88	UPT Perpustakaan	5	5	5	5	5	5	3	5	4.75
89	UPT Perpustakaan	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	UPT Perpustakaan	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
91	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
92	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
93	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	UPT Keamanan dan Keselamatan	4	5	5	5	5	5	3	5	4.625
95	UPT Keamanan dan Keselamatan	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	UPT Keamanan dan Keselamatan	4	5	5	4	4	5	3	5	4.375
97	UPT Penyelenggara Mata Kuliah Hunamora	3	4	5	4	5	4	5	5	4.375
98	UPT Penyelenggara Mata Kuliah Hunamora	3	5	5	4	5	5	5	5	4.625
99	UPT Penyelenggara Mata Kuliah Hunamora	3	4	5	5	5	5	5	5	4.625
100	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	4	4	5	4	5	4	3	5	4.25
101	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	5	4	5	4	5	5	4	4	4.5
102	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	4	4	4	5	5	4	4	5	4.375

No	Responden	Indikator Kompensasi								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
103	Badan Koordinasi pengendalian dan KP	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5
104	Badan Koordinasi pengendalian dan KP	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	Badan Koordinasi pengendalian dan KP	3	4	4	4	5	5	5	4	4.25
106	Badan Pengembangan Strategis	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
106	Badan Pengembangan Strategis	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
107	Badan Pengembangan Strategis	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
108	Badan Pengembangan Strategis	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan	4	4	4	5	5	5	4	5	4.5
110	Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan	4	5	5	5	5	5	5	5	4.875
111	Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan	4	4	5	5	4	4	3	4	4.125
112	Biro Umum	5	5	5	5	4	4	3	4	4.375
113	Biro Umum	4	4	5	5	5	4	4	5	4.5
114	Biro Umum	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75
115	LPPM	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
116	LPPM	3	4	1	3	2	1	1	1	2
117	LPPM	4	4	3	3	3	3	2	2	3
118	LP2KHA	4	4	4	3	3	3	2	4	3.375
119	LP2KHA	4	5	4	4	4	2	1	3	3.375
120	LP2KHA	3	4	4	5	3	3	3	3	3.5
121	LPTSI	5	5	5	5	5	5	4	5	4.875
122	LPTSI	5	4	4	5	5	4	2	2	3.875
123	LPTSI	5	5	5	5	5	5	3	5	4.75
124	LPMP2KI	5	5	5	5	5	5	3	5	4.75
125	LPMP2KI	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
125	LPMP2KI	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	LPMP2KI	5	5	5	5	4	4	4	4	4.5
127	Biro Keuangan dan Sarana Prasaran	5	5	4	4	4	5	5	4	4.5
128	Biro Keuangan dan Sarana Prasaran	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75
129	Biro Keuangan dan Sarana Prasaran	3	4	4	4	4	4	5	4	4

Lampiran 3 Hasil Survey Variabel Motivasi

Indikator dan kodenya ialah sebagai berikut:

1. Kode J adalah indikator psikologi dari variabel motivasi.
2. Kode K adalah indikator keamanan dari variabel motivasi.
3. Kode L adalah indikator sosial dari variabel motivasi.
4. Kode M adalah indikator penghargaan dari variabel motivasi.
5. Kode N adalah indikator pengembangan diri dari variabel motivasi.
6. Kode O adalah indikator kekuasaan dari variabel motivasi.
7. Kode P adalah indikator keadilan dari variabel motivasi.
8. Kode Q adalah indikator dukungan dari variabel motivasi.
9. Kode R adalah indikator kesempatan dari variabel motivasi.
10. Kode S adalah indikator keputusan dari variabel motivasi.
11. Kode T adalah indikator partisipasi dari variabel motivasi.
12. Kode U adalah indikator apresiasi dari variabel motivasi.
13. Kode V adalah indikator pencapaian dari variabel motivasi.
14. Kode W adalah skala persetujuan dari tiap – tiap responden.

No	Responden	Indikator Motivasi													
		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	Arsitektur	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4.769
2	Arsitektur	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.615
3	Arsitektur	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4.462
4	Teknik Industri	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3.538
5	Teknik Industri	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4.308
6	Teknik Industri	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4.154
7	Teknik Kimia	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.846
8	Teknik Kimia	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4.385
9	Teknik Kimia	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2.769
10	Teknik Mesin	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3.077
11	Teknik Mesin	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Teknik Mesin	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4
13	Teknik Kelautan	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.692
14	Teknik Kelautan	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4.538
15	Teknik Kelautan	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4.077

No	Responden	Indikator Motivasi													
		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
17	Teknik Sistem Perkapalan	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3.538
18	Teknik Sistem Perkapalan	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4.538
19	Statistika	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.385
20	Statistika	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.846
21	Statistika	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4.462
22	Matematika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Matematika	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3.923
24	Matematika	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.154
25	Sistem Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	Sistem Informasi	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	5	5	3.385
27	Sistem Informasi	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3.846
28	Lingkungan	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4.769
29	Lingkungan	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4.231
30	Lingkungan	3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4.154
31	Biologi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	Biologi	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3.846
33	Biologi	5	3	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4.154
34	Teknik Geomatika	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4.077
35	Teknik Geomatika	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.769
36	Teknik Geomatika	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4.231
37	Teknik Fisika	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.615
38	Teknik Fisika	5	3	1	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
39	Teknik Fisika	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.615
40	Perkapalan	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.308
41	Perkapalan	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.923
42	Perkapalan	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.846
43	Teknik Multimedia dan Jaringan	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4.615
44	Teknik Multimedia dan Jaringan	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4.077
45	Teknik Multimedia dan Jaringan	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4.692
46	Kimia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	Kimia	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4.462
48	Kimia	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4.538
49	Fisika	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3.846
50	Fisika	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3.923
51	Fisika	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.385

No	Responden	Indikator Motivasi													
		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
52	Perencanaan Wilayah Kota	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3.077
53	Perencanaan Wilayah Kota	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
54	Perencanaan Wilayah Kota	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4.769
55	Teknik Informatika	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4.231
56	Teknik Informatika	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4.231
57	Teknik Informatika	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4.077
58	Transportasi Laut	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4.462
59	Transportasi Laut	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4.154
60	Transportasi Laut	5	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	4	5	4.154
61	Desain Produk Industri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	Desain Produk Industri	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4.462
63	Desain Produk Industri	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4.538
64	Geofisika	3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4.154
65	Geofisika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	Geofisika	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3.846
67	Desain Interior	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.923
68	Desain Interior	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.846
69	Desain Interior	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4.231
70	Biomedik	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4.462
71	Biomedik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	Biomedik	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4.308
73	Material dan Metalurgi	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4.154
74	Material dan Metalurgi	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4.385
75	Material dan Metalurgi	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2.769
76	Manajemen Bisnis	3	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4.231
77	Manajemen Bisnis	5	5	4	5	4	2	4	3	5	5	4	5	5	4.308
78	Manajemen Bisnis	4	4	5	4	5	1	4	5	4	4		4	4	4
79	Teknik Sipil	3	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4.231
80	Teknik Sipil	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4.077
81	Teknik Sipil	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4.154
82	Teknik Elektro	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4.154
83	Teknik Elektro	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4.385
84	Teknik Elektro	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	4	5	4	4.308

No	Responden	Indikator													
		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
85	UPT Bahasa dan Budaya	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4
86	UPT Bahasa dan Budaya	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.692
87	UPT Bahasa dan Budaya	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4.538
88	UPT Perpustakaan	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4.077
89	UPT Perpustakaan	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4.692
90	UPT Perpustakaan	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.615
91	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.308
92	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.923
93	UPT Pengelola Mata Kuliah Bersama	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.846
94	UPT Keamanan	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4.077
95	UPT Keamanan	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.769
96	UPT Keamanan	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4.231
97	UPT Penyelenggara Mata Kuliah	5	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4.154
98	UPT Penyelenggara Mata Kuliah Hunamora	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4.077
99	UPT Penyelenggara Mata Kuliah Hunamora	5	5	5	4	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4.154
100	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4.615
101	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4.154
102	Badan Inovasi dan Bisnis Ventura	5	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	4	5	4.154
103	BKPKP	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4.077
104	BKPKP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	BKPKP	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4.462
106	BPS	5	3	1	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
107	BPS	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.615
108	BPS	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3.077
109	Biro Akademik Kemahasiswaan	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Responden	Indikator Motivasi													
		J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
110	Biro Akademik Kemahasiswaan	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4.769
111	Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.308
112	Biro Umum	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4.308
113	Biro Umum	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4.154
114	Biro Umum	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.846
115	LPPM	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4.385
116	LPPM	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2.769
117	LPPM	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3.077
118	LP2KHA	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
119	LP2KHA	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4
120	LP2KHA	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.692
121	LPTSI	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4.538
122	LPTSI	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4.077
123	LPTSI	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4.615
124	LPMP2KI	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4.077
125	LPMP2KI	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4.692
126	LPMP2KI	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.615
127	Biro Keuangan dan Sarana Prasarana	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4.231
128	Biro Keuangan dan Sarana Prasarana	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4.462
129	Biro Keuangan dan Sarana Prasarana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4 Data Statistik Kompensasi

Indikator	N	Mean	Standar Deviation
Pengakuan	129	4.2403	.67053
Kenaikan Jabatan	129	4.4031	.53793
Pembayaran	129	4.4031	.80544
Suasana Kerja	129	4.4574	.64961
Benefit	129	4.3566	.75827
Tunjangan Kesehatan	129	4.2713	.87278
Tunjangan Kendaraan	129	3.7597	1.06635
Tunjangan Keluarga	129	4.2326	.89715
Tingkat Kepuasan	129	3.1318	.96323

Lampiran 5 Data Statistik Motivasi

Indikator	N	Mean	Standard Deviation
Psikologi	129	4.2713	.62189
Keamanan	129	4.3333	.72169
Penghargaan	129	4.2481	.71841
Pengembangan Diri	129	4.4961	.57451
Kekuasaan	129	2.7442	1.05534
Keadilan	129	4.2481	.61277
Sosial	129	4.2326	.75531
Dukungan	129	4.2946	.68924
Kesempatan	129	4.1473	.56042
Keputusan	129	4.1628	.63481
Partisipasi	129	4.2248	.72068
Apresiasi	129	4.2326	.67906
Pencapaian	129	4.3488	.66908
Tingkat Motivasi	129	3.5659	.68288

LAMPIRAN 6 Hasil *Sample T Test*

Lampiran *One Sample T Test* dengan nilai *Mean* Kompensasi.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean	8	4.2655	.22058	.07799

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Mean	54.696	7	.000	4.26551	4.0811	4.4499

Lampiran *One Sample T Test* dengan nilai *Standard Deviation* Kompensasi.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
StandardDeviation	8	.78226	.166042	.058705

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
StandardDeviation	13.325	7	.000	.782257	.64344	.92107

Lampiran *One Sample T Test* dengan nilai *Mean* Motivasi.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean	13	4.11075	.444026	.118671

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Mean	34.640	13	.000	4.110750	3.85438	4.36712

Lampiran *One Sample T Test* dengan nilai *Standard Deviation* Motivasi.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
StandardDeviation	13	.69258	.119224	.031864

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
StandardDeviation	21.736	13	.000	.692578	.62374	.76142

BIODATA PENULIS



Penulis memiliki nama lengkap Rio Haryo Wicaksono, lahir di kota Ujung Pandang, Sulawesi Selatan, 13 April 1993. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh penulis yaitu SMK Kimia Industri Theresiana tahun 2008 hingga tahun 2011. Pada tahun 2011 Penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) dengan mengambil jurusan Manajemen Bisnis, Fakultas Teknologi Industri. Selain melakukan kegiatan perkuliahan, penulis melakukan kegiatan usaha di bidang kebutuhan rumah tangga seperti kebutuhan sabun cuci piring, sabun cuci tangan dan lain sebagainya.

Penulis dapat dihubungi melalui email: nooneknows468@yahoo.com